

¡EL LUGAR QUE OCUPÓ!

REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN DOS ENTORNOS DE DESEMPEÑO UNO
ARTÍSTICO Y OTRO EMPRESARIAL

Tópico de profundización:

CAPACIDADES

AUTORES:

Alejandro Maya Patiño

Eddy Johanna Galeano Ospina

ASESORA:

Patricia Ramírez Otálvaro

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA, INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ÁMBITO DE PROFUNDIZACIÓN POBLACIONES
VULNERABLES

MEDELLÍN-ANTIOQUIA

01-2015

Agradecimientos

Damos las gracias principalmente a los participantes de esta investigación (jóvenes con discapacidad intelectual), a las empresas y centros de formación que abrieron sus puertas para posibilitar este proceso: Isagen, Sky, Teatro el grupo, Azul Ilusión, SENA, MGVV; de manera muy especial damos reconocimiento a nuestra asesora Patricia Ramírez Otálvaro, quien ofreció orientación incondicional y dedicada a esta investigación.

ACTA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGISTER EN
EDUCACIÓN
TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

El Consejo de Facultad y Ciencias Sociales, según consta en el acta N° 12 del 12 de junio, declara aprobado el requisito para optar al título de MAGISTER EN EDUCACIÓN correspondiente al trabajo de grado EL LUGAR QUE OCUPÓ; REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN DOS ENTORNOS DE DESEMPEÑO ARTÍSTICO-EMPRESARIAL; presentado por **Alejandro Maya Patino** y **Eddy Johana Galeano**; los pares asignados Dora María Hernández Holguín y Natalia Eugenia Gómez Rúa verificaron el cumplimiento de condiciones del informe de investigación y María Lady Restrepo Vélez aprueba la socialización en acto público realizada en el “Primer Simposio de Investigación Aportes a la comprensión de la vulnerabilidad educativa y social”, realizada el 5 de junio de 2015.

Para constancia, firman en Medellín a los 12 días del mes de junio de 2015



ANGELA MARÍA RAMÍREZ BETANCUR

Decana



JORGE IVÁN CORREA ALZATE

Coordinador Programa de Maestría



PATRICIA RAMÍREZ OTALVARO

Asesora

¡EL LUGAR QUE OCUPÓ!

REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN DOS ENTORNOS DE DESEMPEÑO UNO ARTÍSTICO Y OTRO EMPRESARIAL

Contenido

RESUMEN.....	7
PRESENTACIÓN	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
ANTECEDENTES.....	11
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
JUSTIFICACIÓN	26
Supuestos cualitativos	29
OBJETIVOS.....	30
Objetivo general.....	30
Objetivos específicos.....	30
MARCO REFERENCIAL	31
FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL.....	31
Programa Pre-vocacional.....	34
Programa Vocacional - Ocupacional.....	34
Programa Laboral.....	36
ENTORNOS DE DESEMPEÑO.....	37
Entorno de desempeño Empresarial.....	39
Entorno de desempeño artístico	40
CALIDAD DE VIDA	42
Participación Social.....	44
Participación Laboral	48
Trabajo y empleo	50
Empleo protegido.....	51
Empleo con apoyo.....	52
MARCO CONCEPTUAL.....	54
DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	54

CAPACIDADES	57
Funcionamiento humano	62
Dimensiones	63
Apoyos	66
REPRESENTACIONES SOCIALES	69
Componentes de las representaciones sociales	71
DISEÑO METODOLÓGICO	76
PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO.....	76
ENFOQUE FENOMENOLÓGICO HERMENÉUTICO.....	77
TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	79
POBLACIÓN	80
Muestras y tipos de muestreo.....	80
Consideraciones éticas	83
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	83
PLAN DE ANÁLISIS	84
RESULTADOS	88
DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE AGENTES FORMADORES	88
DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES	97
DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE AGENTES FAMILIARES	101
DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES	107
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE AGENTES EMPLEADORES	111
DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES	114
DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	116
DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES	125
DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS CRUCE RELACIONAL	128
DISCUSIÓN.....	136
CONCLUSIONES	142
PROYECCIÓN.....	145
ACCIONES DE APOYO PARA LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	145
Para la política y normativa	145
Para la actuación procedimental a favor de las personas con discapacidad intelectual	146
ANEXOS.....	163

Tabla N° 1 Centros de preparación para el trabajo Medellín - discapacidad intelectual.....	163
PROGRAMAS DE FORMACIÓN.....	169
TABLA N° 2 CATEGORÍAS TEÓRICAS PARA EL ANÁLISIS	171
TABLA N° 3 INSTRUMENTO ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	172
TABLA N° 4 INSTRUMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	173
TABLA N° 5: INSTRUMENTO DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	174
INSTRUMENTOS.....	176
Entrevista a familias	176
Entrevista a formadores	178
Entrevista a Personas con Discapacidad Intelectual.....	181
Encuesta a empleadores	183
Guía de observación	188
CONSENTIMIENTO INFORMADO	191
PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN	195
VIII ENCUENTRO INTERNACIONAL “La Educación hoy: Más allá de la diversidad”	195
XIV Jornadas Maestro Investigador y Congreso Internacional del Maestro Investigador UPB.	196

¡EL LUGAR QUE OCUPÓ!

REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN DOS ENTORNOS DE DESEMPEÑO UNO ARTÍSTICO Y OTRO EMPRESARIAL

RESUMEN

La presente investigación es resultado del proceso formativo en la Maestría en Educación adscrita a la línea de profundización en poblaciones vulnerables, tópico de capacidades; la cual contempla diferentes modelos de atención caracterizados por enfoques de inclusión educativa y social; de ahí a que, este estudio centra su atención en la población con discapacidad intelectual, sus posibilidades y limitaciones “de y para” integrarse lo más autónomamente posible a la dinámica social. Así, el eje problemático fue la Participación Laboral (PL) de tal población, y el tópico de estudio, las Representaciones Sociales (RS), dadas en los discursos que confluyen alrededor de la participación laboral, la identificación de apoyos, y las capacidades de las Personas con Discapacidad Intelectual (PcDI).

El estudio reconoce las falencias existentes en el contexto para la PL dado que “las condiciones que tensionan el mercado laboral y la economía del país, junto con un imaginario social que aún visualiza a las personas en situación de discapacidad intelectual como “enfermas” o poco capaces, obstaculizan el proceso de integración laboral” (Valdés, 2012, p. 34). Por lo tanto, se hace necesario interpretar y componer tendencias alrededor de las RS, buscando con los hallazgos, **precisar** acciones de apoyo que beneficien la PL de esta población.

El diseño metodológico de la investigación se orientó en el paradigma cualitativo, bajo el enfoque fenomenológico hermenéutico de tipo descriptivo – interpretativo; utilizando la entrevista semiestructurada, en complementariedad con la observación participante, como instrumentos de recolección de información y, la encuesta como fuente de apoyo. La muestra la constituyeron cuatro (4) PcDI y 12 agentes cercanos.

El plan de análisis exigió la descripción e interpretación de los significados encubiertos en los datos, evidenciados en las acciones de las PcDI, y sus afirmaciones, creencias y estereotipos (RS) y, las de sus agentes cercanos sobre la PL. Los hallazgos se encontraron a partir de constantes respaldadas en las unidades de análisis, las pre-categorías y las categorías, referidas con: las RS en

las dimensiones de creencias, estereotipos, imágenes, opiniones; la PL relacionada con los procesos de formación, funciones laborales, requerimientos de desempeño (recursos e intensidad); y el aprovechamiento de las capacidades según funcionamiento individual, autonomía y diversidad. Por último, los resultados se revierten en una propuesta centrada en acciones de apoyo que pretenden favorecer la PL de las PcDI de la ciudad de Medellín.

Palabras clave

Representaciones sociales, participación laboral, personas con discapacidad intelectual, acciones de apoyo.

Abstract

This research is resulted of the training process in the Master of Education attached to the focus area in vulnerable populations, topic capabilities; which includes different models of care approaches characterized by educational and social inclusion; focused on people with intellectual disabilities, their possibilities and limitations "of and for" to get integrated as autonomously as possible to the social dynamics. Hence, it is contemplated as axis problematic their labor participation (LP), and as a topic of study, the social representations (SR) given in speeches that come together around labor participation, of support, and capacities of people with intellectual disabilities (PwID).

The study recognizes the weaknesses of the context for LP given that "conditions that stress the labor market and the country economy, along with a social imaginary that still visualize people in condition of intellectual disabilities as" sick "or bit capable, hinder the process of labor integration "(Valdés, 2012, p. 34). Therefore, it is necessary to construe and compose trends around the SR, seeking through findings, **require** support actions that benefit the LP of this population.

The methodological research design was introduced in the qualitative paradigm, under the phenomenological approach, descriptive – interpretive type; using the semi-structure interview in complementarity with participant observation as data collection instruments, and the survey as a source of support. The sample comprised four (4) persons with ID and 12 nearby agents.

The analysis plan demand the description and interpretation of hidden meanings in the data collected evidenced in the actions of people with (PwID), and statements, beliefs and stereotypes (SR) and those of their closest agents about LP. The finding were based on constant supported in

the analysis units, the pre-categories and categories; definitions relating to the SR in the dimensions of beliefs, stereotypes, images, opinions; the LP processes related to training, job functions, performance requirements (resources and intensity); and leveraging the capabilities within individual functioning, autonomy and diversity. The results finally reversed in a proposal focusing on supporting actions intended to promote the LP of people with ID, in the city of Medellín.

Key words

Social representations, labor participation, intellectual disability, supports.

PRESENTACIÓN

El informe de esta investigación se estructura en nueve capítulos. El primero establece el planteamiento del problema alrededor de las RS sobre la PL de PcDI en dos entornos de desempeño: uno artístico y otro empresarial; se parte de la presentación de, así como la formulación del problema y su respectiva justificación.

El segundo capítulo visibiliza los objetivos que orientan la propuesta hacia la definición de acciones de apoyo para la PL.

El tercer y cuarto capítulo presentan un marco referencial y conceptual que incluye aspectos normativos y conceptos ligados a los modelos comprensivos de la discapacidad, la evolución del constructo de discapacidad intelectual (DI), teoría de las representaciones sociales, entornos de desempeño, enfoque de capacidades, teoría del funcionamiento humano y paradigma de apoyos.

El quinto capítulo versa sobre los aspectos metodológicos en los que se delimita la investigación al paradigma cualitativo y, a partir de éste se plantea el enfoque metodológico, la población, las consideraciones éticas, las técnicas y los instrumentos, finalizando con el plan de análisis.

El sexto capítulo presenta los resultados de la investigación; inicialmente se reseñan las pre-categorías RS de los *agentes cercanos* (familiares, formadores y empleadores), seguidamente las de *las PcDI* y termina con el cruce de las mismas a partir del proceso de triangulación de la información, lo que arroja las categorías del proceso, tomando como base los antecedentes y el marco teórico.

En los capítulos séptimo y octavo se exponen las conclusiones y discusión de los resultados, proponiendo los alcances y las preguntas que se fueron abriendo, que podrían dar lugar a futuros estudios en esta línea de investigación.

Finalmente, un noveno capítulo orientado a proponer acciones de apoyo para contribuir al enriquecimiento de las experiencias de PL. Los últimos apartados condensan la bibliografía y anexos construidos para el desarrollo de la propuesta.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES

La presente propuesta de investigación Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual, una comparación de dos entornos de desempeño: artístico y empresarial tuvo en cuenta distintos aportes de investigaciones relacionadas con esta problemática, entre los años 2004 y 2012, y se presentan organizados de acuerdo con las tendencias de las categorías de análisis transversales en este estudio.

Los antecedentes describen las categorías: formación laboral, empleo con apoyo, inclusión, inserción o participación socio-laboral desde diversas investigaciones que ofrecen comprensiones alrededor de las relaciones con las RS; sobre las cuales se establecieron semejanzas en los datos recogidos, lo que posibilitó la estructuración de las tendencias de acuerdo con elementos claves y reiterativos en las propuestas retomadas.

Para iniciar, se retoman las propuestas de **formación para el empleo**, considerando elementos centrados en develar los factores que fomentan la inclusión de las PcDI en el ambiente universitario (Perez, 2011); este busco comprender el proceso de integración al mundo laboral de los estudiantes que han participado del programa; al ser evaluado arrojó resultados favorables en relación con las posibilidades de inserción laboral, debido a que los que cooperaron en el proceso, comprendieron los derechos y deberes sociales que se promueven en los sectores académico, empresarial y social, de ahí a que se considere valioso dentro del estudio la necesidad de promover la articulación de diferentes propuestas e instituciones.

En esta misma línea, una revisión documental sobre procesos de inclusión laboral, “Estado del Arte de la Preparación para el Trabajo de Personas en Situación de Discapacidad FUMC, 2010 – 2011” (Peña & Rebollo, 2011), pone en relieve la falta de preparación de los individuos para asumir empleos; esta investigación se propone categorizar las falencias del entrenamiento inicial, al igual que las fortalezas de la inclusión laboral, para diseñar una guía de preparación en competencias laborales para PcDI (*deficiencia cognitiva, deficiencia motora, deficiencia auditiva y deficiencia visual*). En este sentido, se rescata el abordaje en torno al trabajo y la rehabilitación funcional- profesional, pues son aspectos que convergen en las categorías conceptuales que giran entre propuestas de formación en competencias y preparación desde la rehabilitación; sin embargo

se limita en sus aportes a recomendaciones generales de posibles actividades laborales que puede realizar la población discapacitada.

Por otra parte, para el **Empleo Con Apoyo (ECA)** se proponen estrategias de ayuda a trabajadores con DI en tareas que requieren habilidades cognitivas complejas como la **autorregulación**; por lo que se sugiere la revisión de algunas de las funciones y estrategias de los preparadores que hacen parte de la adaptación al proceso laboral de esta población, se destaca en la revisión que realizan los autores, el uso autónomo de los apoyos que consistió en un primer momento en recibir ayuda de un¹ preparador laboral (apoyo especializado) y posteriormente el de un compañero de trabajo (apoyo natural) (Becerra, Montanero & Lucero, 2011); esta investigación muestra una perspectiva que denomina recursos naturales de apoyo, producto del entorno que favorece al sujeto con discapacidad intelectual, y que enmarca la apropiación de su lugar de trabajo.

Al interior de este grupo de investigaciones se encuentra el **ECA** para PcDI o con enfermedad mental. Comparación metodológica entre dos proyectos piloto (Esteban & Jordán de Urrés. 2006). En este escenario la descripción tiene en cuenta como criterio central el esquema de apoyos ofrecidos a las PcDI y el de las personas con enfermedad mental, develando factores inherentes a los entornos: personal, laboral y familiar, a partir de una perspectiva ecológica: que incluye el crecimiento personal y desarrollo de oportunidades; con las técnicas de mejora del programa y del entorno; y centrado en las políticas sociales en el vínculo trabajador—preparador, confusión en la empresa con la intervención de “apoyos naturales”; también se resaltan diferencias en el antes y después de acceder al puesto de trabajo, evaluar no sólo al trabajador, sino también a la familia, comunicar la discapacidad, recibir más apoyo previo o por fuera del empleo.

En esta línea la propuesta de “Evaluación de la calidad de vida en **empleo con apoyo** Proyecto ALSOI” (Verdugo & Vicent, 2004) Es un manual, producto de tres fases de una investigación cuyo objetivo fue desarrollar una guía para las diferentes asociaciones y organizaciones que trabajan con PcDI que deseen poner en marcha programas de ECA para aumentar la calidad de vida de sus usuarios. En su primera fase se aplicaron cuestionarios estandarizados sobre calidad de vida; en las siguientes fases realizaron estudios empíricos de información recogida en grupos de discusión, entrevistas semi-estructuradas, desde los siguientes factores: desarrollo personal, bienestar material, autodeterminación, relaciones interpersonales e inclusión social que las PcDI

¹ Las referencias un, uno o una alude a un ser humano, independiente de su género.

consideraban clave para su satisfacción laboral. Cabe señalar que en los resultados se proponen elementos conceptuales que refuerzan los anteriores aspectos.

El trabajo de PcDI en entornos normalizados (Alomar & Cabré, 2005) es una investigación orientada desde el estudio de casos que narra las historias laborales y personales de diez jóvenes del “Proyecto Aura” en sus procesos de inserción laboral; en el cual participaron las PcDI, sus familias, preparador laboral y supervisor de la empresa. También asumen la modalidad de ECA como una opción viable para la inserción laboral, por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida. En los resultados se encuentra que los implicados modifican sus actitudes hacia las PcDI y sus expectativas sobre ellos; por tanto, este escenario respalda la necesidad de ver al sujeto y al entorno cercano en procesos de investigación que tengan en cuenta evidencias reales de los cambios de actitudes, promotores de acciones a favor de esta población susceptible de ser vulnerada en lo que respecta a su participación social - laboral.

Sumado a las investigaciones que presentan aportes al ECA se retoman tres experiencias centradas en conocer la influencia que tienen diferentes elementos como: la familia, el entorno laboral, los recursos personales, con los procesos de inserción laboral, para tomarlos como referente en las orientaciones que lo fortalecen (Pallisera, Fullana & Vila, 2005).

Estas propuestas describieron el desarrollo de itinerarios particulares de inserción laboral, que mejoren los procesos de participación y adaptación, teniendo en cuenta distintos factores que influyen a nivel personal, laboral, familiar y formativo, los cuales se organizaron como formas de ECA, de manera tal que benefició tanto las experiencias laborales, como las diferentes dimensiones de la vida personal de las PcDI. Los procesos formativos se centraron en el desarrollo de habilidades socio-personales, también el acompañamiento del preparador laboral a la empresa, a la regulación administrativa de los centros de ECA y a los recursos que el trabajador requiera como parte de los procesos de inserción laboral.

Es así, como los resultados obtenidos aportaron a la generación de planes de mejora que favorecen el apoyo de los actores involucrados en dicho proceso centrado en la estrategia de ECA; en estos estudios de caso se aplicaron cuestionarios y entrevistas que permitieron conocer percepciones y valoraciones de las PcDI, para comprender a partir del análisis el proceso vivido por el trabajador.

Se encuentran investigaciones con elementos que giran en torno a la PL, una de ellas realizada en el departamento de Nariño - Colombia, la cual identificó el impacto de un programa de **inserción sociolaboral** para Personas con Discapacidad (PcD) del municipio de Gualmatan; articulando los sectores académico, Gobierno Municipal y la Subsecretaria de Discapacidad, teniendo en cuenta las limitaciones en las áreas principales de la vida, en la procura de sistematizar y establecer propuestas para la inclusión de estas personas que ven disminuidas sus oportunidades de participar socialmente (Lourido, 2010).

Entre los elementos conceptuales abordan el trabajo y empleo, aspectos necesarios para la discusión entre los resultados que trae consigo la relación de la oferta laboral y la participación social, que conlleva a un funcionamiento en las áreas principales de la vida; ofreciendo una explicación del nivel funcional en términos de independencia y de adaptación, estableciendo una relación directa con la influencia positiva que tuvo el programa en los procesos de inclusión sociolaboral de las PcD.

En esta misma línea, un estudio que tiene en cuenta los aspectos que giran en torno a las consecuencias de la **integración laboral**, en la que se desarrollan análisis de casos centrados en PcD psíquica que han participado de estas experiencias en el mercado ordinario; a partir de un enfoque cualitativo, recogió información sobre la incidencia de la inserción laboral en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores con discapacidad. La información se obtuvo a partir de la aplicación de entrevistas semiestructuradas, a participantes entre los que se destacan: trabajador, familia, preparadores naturales y jefe de sección. Indagaron el papel del trabajo en los procesos de participación social y la calidad de vida de las PcD principalmente lo relacionado con la manifestación de sus necesidades personales. Se presentaron en los resultados el cambio en las expectativas de los participantes en relación con su autonomía al querer experimentar aspectos que antes no eran considerados, como: autofinanciarse, obtener la licencia de conducción, casarse y tener hijos (Pallisera & Rius, 2007).

Otros intereses se centraron en la caracterización de la realidad a la que se ven enfrentadas las PcD en la zona rural de Colombia, en el municipio de Tenjo, “Yo trabajo, tu trabajas...y ¿ellos trabajan? Factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en situación de discapacidad en el ámbito rural” (Rodríguez, 2009) es una investigación que se propuso identificar los factores contextuales que favorecen o desfavorecen los procesos de inclusión laboral.

Dentro de las problemáticas resaltan que “la población no cuenta con los perfiles requeridos” (Rodríguez, 2009, p. 14), debido a factores que despliega el entorno en lo personal, familiar, político y social de la PcD como la proximidad de otros municipios con los que se compite y las creencias familiares. También se resalta el lugar que tiene la población con discapacidad cognitiva cuando se afirma que están expuestos a mayores niveles de exclusión en el ámbito laboral debido a que presentan dificultades en la comprensión de instrucciones, sin ser la única población que presente esta condición. Este aspecto conlleva a que su rol productivo se enmarque en aspectos de desempeño cultural, artístico y deportivos sin reconocimiento como espacio laboral; nada ajeno a lo que se podría evidenciar en la exploración de entornos de desempeño poco reconocidos a nivel artístico - laboral en la ciudad de Medellín.

De forma particular se presenta una organización que busca la calidad de vida y la promoción de una mayor autonomía de las PcD con deterioro y/o envejecimiento en el ámbito ocupacional y del empleo (Elorriaga, Bayarri, Fillat & Alamy, 2011) este estudio impulso el diseño de acciones orientadas a evitar la pérdida de puestos de trabajo y por ende las situaciones de discriminación; promoviendo posibilidades de empleo, con el propósito de generar respuestas a las necesidades presentes; dentro de las cuales se resaltan los criterios que perfilan a las PcD, con las diferentes variables que determinan las causas de su alto o bajo desempeño laboral, las cuales no se pueden generalizar, ya que se deben ajustar a las particularidades de los sujetos; algunas de estas son: la autonomía, las aptitudes físicas, las actitudes ante el trabajo y factores ambientales.

Así mismo, la modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de PcDI leve (De Jesús, Girón & García, 2009), hace parte de un estudio experimental, de tipo transeccional-correlacional (cuantitativo), que midió la relación entre modalidad de empleo – protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las PcDI leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. La muestra quedó conformada por 132 PcDI leve, de los cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de ECA. Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, por la satisfacción que generan los factores sociales. Se concluyó que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos.

Es significativa la relación entre el nivel de educación de las PcDI, la modalidad de empleo y el entorno laboral, como principal característica sociolaboral; se encuentran diferencias en la

dimensión de remuneración, donde se destaca que la inserción laboral en empleos normalizados permite que estos sujetos devenguen mejores remuneraciones que los que trabajan en talleres protegidos, caso contrario la dimensión que reporta mayores oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas en este último grupo de trabajadores.

La experiencia de evaluación de Popayán, Colombia, presenta un panorama distinto a los estudios antes mencionados, al centrarse en la implementación de la política pública de inclusión laboral de las PcD de la localidad. A nivel general no se encontró cumplimiento de la extensa y a la vez clara legislación colombiana en este campo (Peña, 2010). De ahí que la autora exponga cómo la ley que protege los derechos de las PcD presenten múltiples dificultades para la materialización del proceso por la dinámica de aplicación de políticas públicas y las barreras socioculturales, que se reflejan en la poca participación de los sectores empresariales, en la garantía de las ofertas de empleo por considerar en la mayoría de los casos que desmejoran la productividad.

La legislación en accesibilidad existe, pero no es de obligatorio cumplimiento, y todavía las personas reciben respuestas inaceptables al tratar de conseguir un empleo. No hay (...) una forma de garantizar que una persona en situación de discapacidad sea empleada en igualdad de condiciones a una sin esta situación (Peña, 2010, p. 180).

Frente a este fenómeno, la autora resalta la necesidad de trascender la mirada política que influye sobre las representaciones sociales y culturales que permiten el cambio.

Se presenta el “Método Estrella” adaptado para nuestro país, como aporte que contiene una serie de instructivos e instrumentos validados para ubicar desde la evaluación de perfiles ocupacionales a PcD en un empleo acorde a sus capacidades (Araque, 2012). La autora recoge las normativas nacionales e internacionales que hay alrededor de la discapacidad y la inclusión laboral, las referidas a los derechos pueden contemplarse, por ejemplo, en diversas recomendaciones de la OIT, el Convenio de derechos para personas con discapacidad, lo enunciado en la Ley 82/88, la Ley 361 del 97 y la Constitución Política, entre otras, para fundamentar la necesidad de que se atienda a esta población con una mirada equitativa, social y vinculante, en la medida en que contemple sus singularidades como posibilidad para detallar perfiles que les permitan ser incluidos laboralmente².

² Aunque la investigación se dirige a un perfil laboral desde la evaluación, *es posible* tener en cuenta algunos elementos que nombra el instrumento más no su aplicación; ya que permite contemplar información general de lo que se valora en las PcD en lo personal y laboral, es decir en la descripción en los aspectos personales: capacidades (destreza manual, desplazamiento, autonomía personal, relaciones interpersonales, manejo del

Por otro lado, -se distinguen varios estudios sobre las **RS**, el primero de ellos apunta al trabajo de jóvenes en situación de discapacidad que participan en programas de formación laboral Dual de dos escuelas especiales de Santiago de Chile; se vinculan conceptos como inteligencia dialógica, ciudad educadora y pedagogía crítica alrededor del modelo social de la discapacidad. A través de un diseño metodológico de teoría fundada y desde un enfoque procesual, se llevó a cabo una descripción de las categorías que configuran el campo de las RS abordadas; se identifican actitudes que están relacionadas con la experiencia del trabajo, el entusiasmo que muestran los participantes específicamente el valor social y habilitador que tiene el trabajo para estos jóvenes y a su expectativa centrada en la consecución de un oficio.

Sus RS del trabajo abarcan diversos aspectos del ámbito laboral, destacando el énfasis en las habilidades laborales, funciones del trabajo y relaciones laborales; se describen elementos derivados de la necesidad de recibir algún tipo de bonificación salarial cuando se está realizando una práctica laboral y algunas dificultades que conllevan estar ejerciendo el rol de estudiante y practicante; además el temor a perder el beneficio de una pensión asistencial si logran obtener un contrato; esta investigación hace énfasis principalmente en el reconocimiento de las voces de la PcD pues se resalta la necesidad de su participación por considerarse actores contribuyentes al cambio social. Este panorama, guía la comprensión de las RS, en la relación con contexto laboral, el cual permite obtener un flujo de información propio de una cultura donde la cotidianidad colectiva, y el sentido común inscribe al sujeto como ser capaz de aportar a la construcción de la realidad social (Valdés, 2011).

Este campo de las **RS** sobre la discapacidad en un contexto de participación política es aborda en *los consejos locales de discapacidad* de Bogotá; recuren al análisis de las visiones que tienen de las personas que componen estos consejos y la posible influencia de estos pensamientos en su labor como asesores de planes y proyectos a nivel local. El estudio aporta a través de sus conclusiones la trascendencia que tienen las concepciones caracterizados por objetos sociales con patrones preestablecidos frente a la integración y el trato hacia las PcD; en la medida que persisten las miradas de disfunción, carencia e insuficiencia, por parte de una sociedad de la que cada vez

dinero...); estilo de enfrentarse a la situación laboral (motivación, iniciativa, nivel de compromiso, flexibilidad, tolerancia a la actividad, seguimiento de instrucciones); ambientales (actitudes, apoyos, recursos, accesibilidad y ayudas técnicas), todos estos mirados desde los entornos familiar, laboral y educativo; laborales (la empresa, el cargo y las funciones). Tomado de: Validación en Colombia del Método Estrella para la Valoración y Orientación Laboral de Personas en Situación de Discapacidad (Araque, 2012).

se está más alejado de alcanzar la plena satisfacción de sus necesidades vitales mediadas por el trabajo.

En lo concerniente a la reorientación de las percepciones que se tienen frente a esta población y las acciones locales, se proponen procesos de sensibilización que permitan reconfigurar redes de apoyo y recuperación de la visión positiva en la sociedad. Para tal fin se vale de instrumentos y técnicas tanto cualitativos como cuantitativos, entre los que están el cuestionario auto-diligenciado y el grupo focal, (Vargas, 2006). La autora realiza una construcción conceptual alrededor de la discapacidad que incluye reflexiones que influyen de manera contundente su preocupación sobre la concepción que hay frente a este tema el cual no permite la movilización de cambios socio-culturales, pues se asumen la visión de la discapacidad desde el contraste de un enfoque clínico y un enfoque social, además reconoce las dificultades del sujeto como parte de un fenómeno cultural. La investigadora concluye que “la sociedad desconoce su papel en las transformaciones necesarias para llevar a cabo la inclusión social de este grupo, perpetuando así una orientación negativa y segregacionista” (Vargas, 2006, p. 6).

Conviene distinguir un estudio que combina el entorno familiar, la dimensión laboral y las **RS**, se destaca por ser cualitativo de corte descriptivo, con un enfoque fenomenológico-hermenéutico de la subjetividad. Su interés principal es cómo las RS pueden afectar la subjetividad del enfermo y sus familias, provocando a través del fomento de un discurso social barreras que afectan procesos vitales de desarrollo, así como oportunidades de integrarse y relacionarse con otros contextos como el laboral (Salazar, 2010, p. 6,7).

Destaca la mirada que se hace sobre la familia, entorno que se considera primario y resignificante para quien vulnerado por su condición sufre consecuencias que impactan su ámbito social, en la medida que reconoce el ambiente laboral como potencializador del desarrollo integral. En las conclusiones se evidencian resultados poco prometedores cuando encuentran RS en las que predominan visiones de los sujetos participantes y de sus familias relacionadas con la “inhabilidad o incapacidad permanente para integrarse activamente al contexto laboral, se les ve como personas agresivas y son excluidos de los grupos familiares, sociales y laborales” (Salazar, 2010, p. 103), también predomina la concepción de carga de parte de los familiares y el bajo auto-concepto de los participantes de la investigación.

El anterior panorama, permitió rescatar puntos que tienen en común las diferentes propuestas a nivel temático, conceptual y metodológico estableciendo así elementos que aportaron la estructuración de la presente investigación.

La mayoría de las investigaciones se inclinaron al paradigma cualitativo predominando el estudio de caso y en el uso de instrumentos el cuestionario y la entrevista (semiestructurada y de profundidad). Prevalció la necesidad de comprender a las PcD en diversos contextos (formativo, laboral, familiar), lo que permitió llegar a conclusiones que implicaron un conjunto de interacciones complejas dadas por la heterogeneidad de los mediadores de cada entorno, que se hacen necesarios para la integración de los sujetos al mundo laboral (Alomar, 2005; Pérez, 2010; Salazar, 2010)

Los estudios centrados en los procesos de formación laboral se orientaron a identificar factores que fomentan la inclusión en diferentes entornos de desempeño (rural, empresarial y universitario), a través de esto, evalúan la calidad de los programas formativos y establecen las diferentes exigencias que deben tenerse en cuenta para la preparación laboral de las PcDI (Pérez, 2011; Peña & Rebollo, 2011). Lo anterior deja entrever la necesidad de analizar la PL desde diversos frentes relacionados con la formación, la cual accede a alternativas de ajuste a las demandas de un entorno que puede ser o no favorecedor de la práctica laboral.

En relación a la tendencia educativa en la ciudad de Medellín para las PcDI se evidencian procesos centrados en la formación o en la rehabilitación; en la primera de ellas existen dos instituciones que establecen sus fundamentos en las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional (2008)³ para llevar a cabo el funcionamiento del programa desde los requisitos generales de formación para el trabajo y ajuste desde un enfoque de competencias, aspecto que ofrece la posibilidad de la certificación; la segunda ellas es una modalidad que surge como parte de la atención integral para las PcD y se centra en los servicios provenientes del sector salud, por lo que sus ofertas se basan en el mejoramiento de las habilidades básicas para el desempeño personal, social o en alguna tarea específica que promueva el emprendimiento o PL; aspectos que se enmarcan más en habilidades adaptativas y dimensiones del desarrollo humano, estos no realizan una certificación en los programas ofrecidos.

³ Documento N° 6. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias., Educación para el trabajo y desarrollo humano MEN, (2008); Guía N° 29 Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Educación para el trabajo y el desarrollo humano. MEN, (2008)

Ambas alternativas de preparación para el trabajo son parte de la oferta a la que pueden acceder las PcDI, como la rehabilitación ocupacional, rehabilitación laboral, formación artística y ocupacional, programas ocupacionales y vocacionales que pueden darse por organizaciones del tercer sector⁴.

En lo concerniente a las investigaciones que se centraron en los procesos de **ECA**, compartieron elementos comunes como: la importancia que tiene la evaluación a las PcDI y sus familias; la recepción del apoyo previo o por fuera del empleo, como el caso de la disminución del acompañamiento del entrenador de forma paulatina, de manera que pueda lograrse la vinculación de redes de apoyo natural; entendida como una disposición de los recursos humanos y materiales producto del entorno para garantizar una mejor adaptación del trabajador con discapacidad a las demandas laborales (Becerra, Montanero & Lucero, 2011; Esteban & Jordán de Urríes. 2006; Verdugo & Vicent, 2004; Alomar & Cabré, 2005; Pallisera, 2005). Considerar lo anterior, implicó reconocer la estrategia de ECA como parte del mejoramiento de las propuestas que existen para la formación y la PL.

En las investigaciones cuyo énfasis son los procesos de **inserción, integración o inclusión laboral** se evidenció una tendencia por generar procesos de sistematización del impacto, la incidencia o los factores que favorecen y desfavorecen las acciones implementadas. Todo esto buscando la generación de estrategias que eviten la pérdida de puestos de trabajo y por ende situaciones de discriminación y exclusión; por lo que hacen una caracterización de las PcD desde sus procesos de participación en diferentes contextos, visualizando las causas de su alto o bajo desempeño laboral (Lourido, 2010; Pallisera & Rius, 2007; Rodríguez, 2009; Elorriaga, Bayarri, Fillat & Alamany, 2011; De Jesús, Girón & García, 2009). Asimismo, este desempeño debe estar acompañado por el reconocimiento de las condiciones externas al sujeto puesto que son determinantes para su funcionamiento, por ello, no es suficiente tener a la PcD como centro de las causas que quebrantan la **PL**; es necesario gestar estrategias que mitiguen las influencias que desfavorecen este proceso; por lo que se hace relevante realizar investigaciones orientadas a la búsqueda de mejoras en los procesos de equiparación de oportunidades para una población que se encuentra en permanente riesgo de ser excluida.

⁴ El tercer sector, comprende todas aquellas actividades que no son del mercado del estado, por lo que se conforman por entidades sin ánimo de lucro y no gubernamentales (ONG, Entidades no Lucrativas, Organizaciones de Solidaridad, Asociaciones de Voluntariado, organizaciones Humanitarias) <http://psfarg.unsl.edu.ar/Base/CursoCooperacionModulo1Tema1.pdf>

En el grupo de tesis centradas en las **RS**, se da especial énfasis a las miradas que tiene el sujeto de sí mismo (autopercepción del rol), además de las miradas sociales como las de la familia y la sociedad en general (aceptación, oportunidades, estrategias de acompañamiento) ya que persisten concepciones negativas que entre los externos al sujeto convergen como barreras para la inserción laboral y disfrute de las posibilidades socioculturales que este ejercicio provee. Dentro de las alternativas esta la pertinencia de relacionarse en el contexto que debe ser sensibilizado frente a su desempeño (Valdés, 2011; Vargas, 2006; Salazar, 2010). Las RS son tanto de los sujetos, como de quienes están cercanos a su proceso de **PL** (familiar, empleador, entrenador laboral), estas son producto de una construcción conjunta, donde los intercambios subjetivos se instauran en la realidad social que hace material la aceptación, las posibilidades y las estrategias que apoyan estos contextos.

En relación con los objetivos, se observa el interés por determinar el conocimiento de las **RS** de las **PcD**, prevenir la exclusión laboral, establecer estrategias de apoyo al trabajo, determinar causas de la no aceptación a la **PL** y determinar perfiles adecuados para los puestos ofertados. En cualquiera de los casos su dirección es la de generar acciones de mejoramiento a los procesos laborales.

Por último, se señala que a nivel nacional se cuenta con las investigaciones de Vargas (2006); Rodríguez (2009); Lourido (2010); Peña (2010); Salazar (2010); Rebollo (2011); Araque (2012) referidas a las categorías de RS, Formación laboral, inserción o inclusión laboral; hace que se insista en la exigencia de apropiarse de problemáticas y propuestas sentidas en el medio que han sido más trabajadas y estudiadas a nivel internacional, como es el caso del ECA.⁵

⁵ En Colombia, aunque no se ha trabajado el tema en investigación existe una Red de Empleo con Apoyo RECA que viene desde el año 2010 trabajando con PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD iniciativa de BID, Fundación Saldarriaga Concha, Cafam y el SENA, se preocupan por definir procesos, documentar y sistematizar los registros para la estandarización y replicación del programa para garantizar buenas prácticas en otras ciudades de Colombia. <http://www.recacolombia.org/>. También se conoce la “Guía metodológica para la implementación del modelo de discapacidad e integración socio laboral en Colombia” (Ministerio de protección social 2008,); donde esclarecen las acciones que deben llevarse a cabo para apoyar la vinculación de esta población (p. 43-46).

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Al aproximarse a la PL de las PcDI es inevitable pensar en las comparaciones que hace que se reconozcan las desventajas de un panorama en donde el desempleo es demasiado alto, máxime al encontrar en las personas diferencias funcionales que las alejan de la posibilidad de cumplir con los requerimientos del desempeño laboral. Esto se contrasta con “las diferentes categorías ocupacionales a partir de la [Encuesta de Calidad de Vida] ECV 2012, se encontró que el 28,6% de las PcD se encontraban ocupadas, el 3,4% se encontraban desocupadas y el 68% inactivas... Adicionalmente, 61 de cada 100 PcD no recibe ningún tipo de ingreso, mientras que, aproximadamente, 30 de cada 100 recibe menos de \$500.000 mensuales” (Conpes Social 166, 2013, p. 25)

Para el caso de Medellín según el informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), reportó en el 2010 un total de 6520 PcD por afectación en el sistema nervioso, de los cuales trabajan 462, en búsqueda de trabajo 173, realizando oficios del hogar 1323, realizando actividades de autoconsumo 95 y otra actividad 949. En general se puede concluir que más de la mitad de la población con esta afectación en la ciudad, no accede al desarrollo de una actividad económica.

Estos aspectos convierten el derecho a la PL en una necesidad que no ha sido ajena a otros contextos internacionales como en España y Chile, que han abordado el tema, desde hace unas décadas afirman que “las personas con diferencias tienen pocas oportunidades de participación e inclusión” (Perez, 2011, p.174); lo cual se sustenta en que son “un grupo muy sensible de exclusión social, derivada, entre otras razones, de la falta de empleo” (Becerra, et al., 2011, p. 2). Esta afirmación evidencia que las PcD están en desventaja por ser consideradas por los empleadores como improductivas, ineficaces y con altos costos; panorama en el que la falta de información de estos limita la PL de esta población. Sin embargo, las experiencias de algunas empresas dicen que no tiene porqué ser así, al aprovechar el costo beneficio que se obtiene de su vinculación, es decir ganan las PcD obteniendo un trabajo y ganan las entidades laborales con la disminución de impuestos⁶ contribuyendo así a la aplicación de la norma (OIT, 2009).

⁶ Para el caso de Colombia la Ley de esta garantía económica propone incentivos a los empresarios que realicen contratación laboral de personas en situación de discapacidad; tienen una deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones si se contrata trabajadores con limitación del más del 25% (ley 361 de 1997, Art. 31).

Estos fenómenos revelan el poco fomento e implementación de la normatividad sobre la PL, pues no se aplican de manera progresiva y se deja a la voluntariedad de las empresas; dejando como consecuencia el no reconocimiento de sus intereses que a partir de las garantías económicas tiene derecho (Peña, 2010), se hace necesario entonces conocer y aplicar estrategias que permitan contemplar equiparación de oportunidades para la PL desde la aplicación de la norma. Teniendo en cuenta que desde la base de la Constitución Política de Colombia de 1991 (art, 25, 47, 54) se exponen los derechos de las PcD decretando normas orientadas a la educación, la participación y la accesibilidad a nivel sociocultural, con el fin de fortalecer la calidad de vida y las opciones de las que gozan todas las personas en su contexto inmediato, máxime al tratarse de una población con discapacidad en donde la inserción laboral y la vida independiente es todavía un desafío.

Lo anterior, se prolonga por las insuficientes posibilidades para satisfacer intereses y necesidades de inclusión social y laboral, aspecto que se constituye entonces en toda una meta para el mercado laboral, ya que las PcDI no suele contar con igualdad de oportunidades en el espacio de trabajo, o simplemente no tiene los requerimientos esperados por el contratante (Rodríguez, 2009).

Por otro lado, “buena parte del conocimiento profesional y práctico acumulado sobre los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual no se encuentra en las publicaciones científicas o divulgativas, entre otras razones porque se trata de una línea de investigación aún poco extendida” (Becerra, et al., 2011, p. 7). Esto no sólo se evidencia a nivel internacional, también se refleja en el contexto nacional donde las experiencias de inclusión laboral para PcDI apenas están siendo reconocidas; de ahí que sea menester la generación de propuestas de investigación que posibiliten la descripción de dichos procesos en el empleo ordinario (Becerra, et al., 2011) u otras modalidades de empleo que pueden ser mejoradas para constituirse como acontecimiento que permite viabilizar las garantías económicas y sociales, a las que tiene derecho esta población.

A lo anterior se le agrega que, “tanto los estudios científicos, como las múltiples experiencias y programas de apoyo laboral a personas con discapacidad intelectual, se han centrado casi exclusivamente en puestos de trabajo, caracterizados por tareas rutinarias, que requieren poca autorregulación” (Becerra, et al., 2011, p. 6). Perpetuando la concepción social de carencia e insuficiencia, aspecto que no permite estimar la formación en pro de un adecuado desempeño para el trabajo (Vargas, 2006); cuestión que puede deberse a los bajos niveles educativos previos a la

formación laboral que tiene esta parte de la sociedad, “en Colombia el 33,3% [de PcD], no ha asistido a ningún nivel educativo; [lo que] evidencia un estancamiento frente a la formación en competencias académicas y [por tanto] laborales que les permita obtener un perfil aceptable para ser parte de un mercado laboral” (Harvey, 2001 citado por Rodríguez, 2009, p. 22).

Como resultado de este panorama un sector de las PcD queda instauradas desde su rol productivo a propuestas enmarcadas en lo cultural, artístico y deportivo, funciones poco valoradas que hace que su PL se vea restringida de manera que sigan dependiendo de su familia, de las acciones sociales o de la beneficencia que les ofrece el Estado (Rodríguez, 2009).

En este mismo orden de ideas, la poca diligencia que tiene la transición hacia al empleo hace que se permanezca durante largos periodos de tiempo en el proceso formación (Verdugo, 2004), cuando lo que se espera, es que después de pasar por ciclos como el de integración escolar o programas pre-vocacionales y vocacionales; continúen en procesos de PL acordes a sus características o perfil; principalmente en lo que concierne a sus capacidades y nivel de funcionamiento. Es decir, este ciclo requiere de mayor tiempo de preparación por las particularidades en su aprendizaje, la cual desde un principio debe orientarse a los requisitos ocupacionales de la oferta laboral (Pérez, 2011).

Por lo tanto, “si no existe una buena educación, (...), no hay opción de acceder a un trabajo y en consecuencia se torna imposible ganar un sueldo, autofinanciarse y vivir de manera independiente” (Chile-Centro de derechos humanos, 2009 citado por Valdés, 2012, p. 33), ya que se sigue pensando en la preparación como medio para enfrentar el reto del mercado laboral y, demostrar habilidades y aptitudes. (Peña, Rebollo, 2011). Se reitera entonces que los procesos de atención ofrecidos para esta población no han sido suficientes para satisfacer sus necesidades de capacitación (Lourido & Barco, 2010, p. 14), debido a que proporcionan ofertas dirigidas de manera terapéutica al desarrollo de destrezas específicas que no corresponden a lo esperado por empleadores.

Otro elemento a considerar, es la posibilidad de encontrar en las familias expectativas y visiones negativas, así como la inhibición laboral y el bajo autoconcepto de las PcD (Salazar, 2010). De allí, que sea “posible suponer que las condiciones que tensionan el mercado laboral y la economía del país, junto con un imaginario social que aún ve a las [PcDI] (...) como ‘enfermas’ o poco capaces, obstaculizan el proceso de integración laboral de estos jóvenes” (Valdés, 2012, p. 34); panorama que impide el adecuado proceso de PL para las PcDI; Rodríguez (2009) lo reafirma al

identificar a esta población como objeto de una mayor exclusión laboral por considerarse poco competentes para comprender instrucciones que los hagan candidatos de una oferta de trabajo. En consecuencia, las PcD y sus familias quedan con la responsabilidad de buscar servicios que les permitan encontrar oportunidades de participación social y autosostenibilidad económica, por los pocos procesos de acompañamiento y garantías; además hace que los trabajos en red entre organizaciones sean escasos y aislados (León, 2010).

Todas estas situaciones, evidencian problemáticas como la falta de aplicabilidad política de derechos para la inserción laboral, escasas ofertas y oportunidades para laborar, inadecuada proyección en la formación y la perseverancia de RS negativas alrededor de sus capacidades. Aspectos que se indagan en el contexto de la ciudad de Medellín, contemplando diferentes alternativas tanto para la preparación y formación como para el ejercicio de un trabajo formal o gozar de una forma de PL que le otorgue un beneficio económico y social.

Teniendo en cuenta la cantidad de población que se refirió al principio de este apartado (61 de cada 100 PcD, no reciben ningún ingreso), y aduciendo a los procesos de inclusión laboral que se adelantan, la PcDI es la menos beneficiada; pues como lo muestran las convocatorias laborales del Pacto de Productividad ⁷ su mayor oferta aplica para la población con limitaciones físicas y sensoriales, donde los perfiles solicitados no coinciden con las singularidades de PcDI; a pesar de ello no se desmeritan los alcances que empresas como el Éxito⁸ Colcafe, Sky y Hotel Nutibara, así como iniciativas independientes como la de Teatro el Grupo y la Corporación Artística Azul Ilusión, que impulsan y apoyan los intereses de dicha población al darles un lugar en el ejercicio laboral.

Por tanto la ubicación contextual y variación en los campos de acción y desempeño, enriquecen el influjo de RS en torno a la PL, al permitir leer la realidad y estado actual de un proceso que quiere avanzar y crecer a favor de los más vulnerables, pero que depende de la manera como trascienden los dominios de las RS, pues estas “se constituyen en una guía conductual que orienta a los individuos en relación con lo que deben hacer y delimitan tanto los objetivos como la manera de actuar en diferentes situaciones” (Vargas, 2006, p. 4).

⁷ Consultado en http://www.pactodeproductividad.com/s_donestmed.html, en punto 6. donde se refieren convocatorias.

⁸ Consultado en <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/elgrupoexitoavanzaenlacontrataciondepdcognitiva.pdf>

A partir de lo expuesto se elabora la pregunta: ¿Cómo influyen las representaciones sociales de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual de la ciudad de Medellín y la de los agentes cercanos, en la participación laboral y en las acciones de apoyo?

JUSTIFICACIÓN

La búsqueda permanente de los seres humanos por alcanzar niveles de desarrollo y autorrealización acordes a sus necesidades e intereses, involucra elementos complejos que se desprenden de los principios de integridad y dignidad, que a su vez se relacionan con las diferentes dimensiones del desarrollo personal (afectiva, intelectual, interpersonal, comunicativa, ética...); en este sentido son múltiples los factores que van a influir en dicha búsqueda, lo que incluye la diversidad humana con sus matices y formas de expresar la capacidad, desde la globalidad y multidimensionalidad del ser.

Como parte de esa diversidad están las PcDI que han sido excluidas de los beneficios de estos derechos, en especial los que tienen que ver con las oportunidades para la participación laboral, que se constituyen en una vía por la cual pueden alcanzar y materializar metas de desarrollo personal como la mejora de capacidades y destrezas funcionales (*sociales, procedimentales...*) o de autogestión (*independencia económica, toma de decisiones en la vida diaria*); por lo tanto es necesario identificar las posibilidades de participación de esta población a nivel escolar, laboral y social, partiendo de las características de una formación que le permite incluirse activamente o no en dichos procesos, de igual forma es relevante conocer las acciones de apoyo que implementan los agentes cercanos a estos para garantizar la permanencia en los procesos.

En consecuencia, el panorama esbozado en los antecedentes que se concreta en la problemática, devela “la insuficiente aceptación social de las personas con discapacidad intelectual en el entorno de trabajo” (Becerra, et al., 2011, p. 4) lo que hace pertinente analizar las RS que desde la dimensión de las actitudes han girado en torno a la DI y, en especial si estas influyen en la PL. En este sentido plantea Vargas (2006) cuando se exploran estas ideas compartidas y no compartidas de las RS sobre las PcD se deben tener en cuenta múltiples elementos, frente a los cuales diferentes autores han caracterizado posturas, unas alrededor del *cuerpo* en las que se señala una imagen de la persona bajo la noción de cuerpo defectuoso y asexuado; otras desde la *religión* donde se asocia la discapacidad con el pecado, la brujería o como consecuencia de actos negativos de las personas;

de igual manera el *lenguaje*, puesto que es un medio de transmisión de pensamientos, donde ciertas palabras generan un impacto ideológico tanto en lo social como en lo cultural perpetuando visiones negativas (Charlton, 2000; Mallory, 1992; Mitchell & Snyder, 2001; Turner, 2001; Barnes, et al., 1999; Oliver, 1990). Aspectos que influyen en la disminución de las posibilidades de empleo para esta población desde las opciones de vinculación a procesos de participación relacionados con la ejecución de competencias laborales.

De ahí que, hacer posible el derecho al trabajo como parte de un proceso precedido por la inclusión escolar, formación pre-vocacional, talleres y demás opciones (ofertadas por el medio) que permiten el aprendizaje u oportunidades de configuración y rehabilitación en diversas áreas del desarrollo humano; exige reconocer las acciones que realizan estos centros de formación para la vida y el empleo, identificando factores favorecedores o que obstaculizan los procesos de participación (Santamaría, 2005 citado por Verdugo, et al., 2006). Es decir, darle un valor a todas esas prácticas educativas que se han pensado y hecho para las PcD; de manea que viabilicen la PL, la cual representa un camino con múltiples retos y situaciones que se deben enfrentar a nivel cultural, legal y práctico. Por esta razón, es necesario generar propuestas y orientaciones que potencien las ya existentes, que enriquezcan los procesos de preparación para enfrentar la vida laboral; y asumir el después de la escuela, como una meta que seguirá nutriendo las posibilidades de vinculación social, para alcanzar niveles de autonomía que aportaran al fortalecimiento de la calidad de vida.

Al considerar el proceso de transición a la vida adulta de las PcDI en un sentido amplio y global, se debe reconocer esta PL como la consecución de la máxima autonomía en todos los entornos, lo que implica: tener una vida independiente, la vivencia de una vida afectiva significativa, la toma de decisiones sobre cómo y con quién disfrutar del tiempo libre, entre otras (Pallisera & Ruiz, 2007). En este sentido se considera que propiciar estas alternativas de acceso a procesos laborales aumenta el bienestar de las PcD y el de sus familiares.

En este orden de ideas las oportunidades de participación social y laboral van a permitir el mejoramiento del perfil, funciones y capacidades de las PcDI, mientras estén en consonancia con las necesidades e intereses de la población; lo que hace relevante identificar las opciones de PL en diferentes entornos de desempeño (artístico y empresarial - en este caso particular-) considerando las acciones más eficientes, en relación con las capacidades y el puesto de trabajo. Es aquí donde,

el *empleo con apoyo* se vuelve determinante ya que las estrategias que desprende van a posibilitar opciones eficientes de accesibilidad y actuación en los procesos de inclusión laboral.

Por lo tanto, la presente propuesta se orienta a identificar y comprender a través de una lectura contextual, las RS que tienen las PcDI, y los agentes cercanos a ellas, a saber, familia, formadores laborales y empleadores, sobre la PL, de acuerdo a las acciones de apoyo que permiten la incursión de esta población en el mundo del empleo.

Para lograrlo se tendrán en cuenta imágenes, ideologías y opiniones de la realidad de cuatro jóvenes y adultos con DI divididos en dos grupos uno de artes y otro del sector empresarial, así como sus acompañantes en el proceso laboral; estos hacen parte de variadas propuestas, dos de los sujetos participaron en la formación con opciones de certificación e inserción laboral de tipo empresarial, ofrecida por el SENA incluyente y la Institución Educativa Maestro Guillermo Vélez Vélez, ambos vinculados laboralmente en Isagen (empresa dedicada a la generación y comercialización de energía) y Sky.SA (empresa dedicada a la producción de implementos de higiene oral). Los otros dos sujetos hacen parte de la propuesta que pertenece a la línea de preparación no titulada con un enfoque de PL de tipo artístico vinculado a las empresas culturales y creativas, uno de los participantes integrante de la corporación Azul Ilusion (grupo de promoción y enseñanza de las artes y la música) y el otro al grupo de teatro Teatro el Grupo (propuesta artística desde diferentes manifestaciones artísticas -música, danza, teatro, plástica-) (para ampliar información ver Anexo N° 1.).

El alcance de la investigación estaría en analizar las RS existentes alrededor de la PL y las acciones de apoyo proporcionadas para garantizar dichos procesos, por lo tanto estas serán el referente en la consolidación de estrategias desde el ECA, encaminadas a promover la ampliación y adecuado funcionamiento de procesos y rutas de participación, en cooperación con las instituciones responsables de la formación laboral en la ciudad; o con alianzas estratégicas en redes o similares entre las entidades formadoras, las organizaciones sociales, las familias, los entrenadores laborales y los empleadores; aspectos que permitirán la visualización de alternativas acogidas en el contexto desde estrategias que hacen posible un funcionamiento eficiente y el enriquecimiento de los procesos de inclusión laboral para esta población. De ahí que se requiera realizar una caracterización de los denominados recursos naturales de apoyo, que son implementados para garantizar la apropiación del sujeto con DI de su lugar de trabajo (Becerra, Montanero & Lucero, 2011); además pueden fortalecer diferentes factores inherentes a los

entornos: personal, laboral y familiar (Esteban y Jordán de Urríes, 2006) relacionados con los esquemas de apoyos implementados.

Es de anotar que tales estrategias, no aparecen sistematizadas y difundidas, según lo reporta el “pacto de productividad” (s.f.; a); y al analizar los datos de los centros de formación para el trabajo, donde la tendencia formativa en el contexto de ciudad ubica a la mayoría de instituciones (17) en la modalidad de rehabilitación cuya oferta no da la certificación que acredite formalmente la destreza ocupacional de la PcD que además varía entre lo artístico, la promoción de habilidades sociales y autogestión; en contraparte existen dos (2) instituciones (SENA, Institución Educativa Maestro Guillermo Vélez) que dan la opción de certificarse dentro de una línea de producción empresarial, que no pierde otras exigencias que también fortalecen el desempeño, al mismo tiempo que retoman algunos elementos de rehabilitación o hacen las remisiones correspondientes. A pesar de que las instituciones puedan estar realizando acciones, estas no han sido lo suficientemente divulgadas en la ciudad lo que hace relevante generar estrategias de difusión y socialización a través de instituciones de formación laboral las posibilidades de acompañamiento que pueden mejorar las rutas de PL (en todos los entornos familiar, educativo, laboral...), es en este punto, donde están los fines y pretensiones de esta investigación.

Al respecto conviene decir que la presente investigación se convierte en un estado del arte sobre los procesos de inclusión laboral para las PcDI en la ciudad de Medellín, brindando elementos a nivel teórico para darle continuidad al conocimiento sobre estos discursos y su implementación en los diferentes contextos (educativos, laborales, culturales, sociales...), asimismo permite conocer algunas experiencias que se están desarrollando en la ciudad y las múltiples situaciones han tenido en relación con la PL; por ultimo pero no menos importante se abre un espacio para la visibilización de las voces de la población que participa en el proceso ya que son ellos los que actúan en los diferentes entornos de desempeño, para los que se dejarán unas orientaciones de apoyo que favorecen los procesos que ya se vienen realizando.

Supuestos cualitativos

La participación laboral de las personas con discapacidad intelectual puede ser estudiada a partir de las representaciones sociales que tienen los agentes cercanos frente a sus capacidades,

evidenciando así las posibilidades de acceso al entorno laboral y por ende al entorno social desde los apoyos ofrecidos.

Las representaciones sociales de las personas con discapacidad intelectual frente a su participación laboral permiten la visibilidad de los requerimientos de apoyo, que garantizaran el aprovechamiento de sus capacidades.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar las representaciones sociales que, frente a la participación laboral, tienen cuatro personas con discapacidad intelectual y los agentes cercanos a ellas, desde las acciones de apoyo, en dos entornos de desempeño, uno artístico y otro empresarial.

Objetivos específicos

Identificar las representaciones sociales de las familias, los entrenadores laborales y empleadores de las personas con discapacidad intelectual, en relación con la participación y las acciones de apoyo brindadas para la participación laboral.

Identificar las representaciones de las personas con discapacidad intelectual sobre la participación laboral, de acuerdo a los entornos de desempeño y los apoyos que reciben.

Relacionar las representaciones sociales que frente a la participación laboral tienen cuatro personas con discapacidad intelectual y los agentes cercanos a ellas, desde las acciones de apoyo, en dos entornos de desempeño, uno artístico y otro empresarial.

Proponer un marco de orientaciones para fortalecer la participación laboral de la población con discapacidad intelectual retomando los elementos positivos identificados como formas de apoyo y estrategias del Empleo con Apoyo.

MARCO REFERENCIAL

El siguiente marco referencial contempla las categorías de formación, entornos de desempeño y calidad de vida, como parte del soporte que acompaña los argumentos conceptuales; estos se relacionan entre sí de manera constante y dependiente, es decir, integran factores condicionantes del fenómeno alrededor de la participación laboral.

FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

La formación es el resultado de la educación, determinada de procesos que van desde ciclos iniciales de la oferta en básica, hasta la fase media o técnica, implica además una combinación de experiencias socioculturales que no se ubican necesariamente en un punto del sistema escolar, sino que se desenvuelven a lo largo de toda la vida y se constituyen en desarrollo humano. “En suma, la educación es una condición del desarrollo natural del individuo humano” (Molina, 2006, p.82). Por lo tanto, implica la participación en los entornos familiar, comunitario, escolar, laboral, interactivo o relativo a los medios de información, en la naturaleza, el juego u otros ambientes de estímulo cotidiano (Torres, 2013).

Comprendiendo que “la educación no se centra solo en la escuela (...) [se hace necesario aclarar que] desde el punto de vista del aprendizaje la distinción entre educación, formación y capacitación se vuelve borrosa y pierde importancia” (Torres, 2013, p.39), aunque se reconoce que tanto “la educación, como la capacitación, se dedican a transmitir conocimientos, actitudes, habilidades y conductas (...) a través de otros miembros de la sociedad” (Frigo, 2014, prr. 8); se distinguen ciertas sutilezas, el proceso educativo por ejemplo se dirige a la obtención de competencias generales, donde la enseñanza teórica prima sobre la práctica; mientras que la capacitación busca producir cambios a la mayor brevedad, pues el aprendizaje está sujeto a requisitos específicos, como el acondicionamiento a tareas y responsabilidades; en otras palabras, “El objetivo en la educación, es que el individuo aprenda, en la capacitación el objetivo es que mejore su productividad” (Frigo, 2014, prr. 9).

Por su parte la formación se vincula como consecuencia de la educación, pero con la distinción de comprender “un entrenamiento más profundo, cuyo objetivo generalmente va más allá de lograr la maestría de habilidades específicas, ya que busca un cambio de actitud y una formación integral

sobre una temática” (EIRD, 2007); por tanto, educación, formación y capacitación cobijan elementos propios del aprendizaje, es decir, sea este general, específico o profundo apunta a unos fines compartidos en donde el crédito no solo es de uno u otro, además supondría sesgarlo a etapas de desarrollo o edades específicas que pretenden generar correspondencias lineales, no propicias para la comprensión de las opciones de formación a las que puede acceder una población diversa y vulnerable; o sea “toda edad es buena para aprender (...) [lo cual] exige aprendizajes y replanteos profundos en torno al aprendizaje adulto” (Torres, 2013, p. 39).

Estos planteamientos alrededor de la educación, la formación y la capacitación existen en modalidades que se enmarcan desde lo formal y no formal, conservando una estructura con objetivos e intenciones que resulten en acciones productivas; el aprendizaje no formal por ejemplo “puede o no ser ofrecido por una institución de educación o formación, y no necesariamente conduce a la certificación (...) puede adquirirse en el lugar de trabajo o a través de las actividades de organizaciones y grupos de la sociedad civil” (Valdés, 2013, p. 48).

Para las PcD se recomienda acceder a la educación desde una edad temprana, como una forma de hacer valer los derechos a la educación que se enmarcan desde lo planteado en la Constitución política de 1991, que se constituye como fundamento elemental de todo ser humano y como base de una sociedad más justa (*artículos 13, 25, 47, 28 54, 68 y 366*) a través del reconocimiento de las posibilidades de integración al sistema escolar, con una oferta que busca la formación integral, la rehabilitación, la formación técnica - profesional, la integración y seguridad social y la instauración de espacios laborales acordes a las condiciones del individuo, entre otros elementos propios del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de todos los ciudadanos entre los que se reconoce a esta población (Rodríguez, 2009); los planteamientos de la Ley 115 de 1993, también apoya estos fines, al establecer en el objeto de la educación un llamado a proporcionar una enseñanza plena que permita confrontar y desarrollar habilidades correspondientes a las particularidades de los individuos (Rodríguez, 2009) de manera que estos puedan integrarse al mundo laboral desde programas que contemplen lo establecido en la legislación colombiana.

Visto así la educación preliminar que se da en el proceso de integración escolar se constituye en uno de los pilares que hacen posible la PL, en tanto debe promover aprendizajes funcionales que conserven el carácter instrumental y práctico en la vida diaria, es decir el desarrollo de habilidades para el provecho real de los desempeños; posterior a ello tendrá más significado para la PcD hacer parte de “las actividades de un programa de formación profesional y aprender el

contenido curricular (...) [lo que permite] obtener un empleo en una empresa, negocio o profesión”(CIF, 2001, p. 165); de ahí a que las opciones educativas con estos servicios deban configurarse con requerimientos y tendencias aplicables a las demandas del entorno y de la PcD, como lo propone el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (Pacto de Productividad) en el componente de formación para el trabajo, que busca promover entre los centros de formación las “condiciones de equiparación de oportunidades que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad” (Pacto de Productividad, s.f.b). Para apoyar este propósito la mesa de trabajo conformada por las entidades que trabajan con y para la población con discapacidad cognitiva, se compromete a “Promover espacios de articulación y trabajo interinstitucional que favorezcan la implementación de ajustes a procesos de formación para el trabajo con población con discapacidad cognitiva, contribuyendo así al desarrollo de competencias y a su inclusión laboral.” (Pacto de Productividad, s.f.b).

A pesar de ello, en Colombia se evidencia un estancamiento educativo para esta población, por lo bajos índices al acceso escolar que permiten la adquisición de competencias académicas y laborales; panorama contradictorio, cuando se reconoce que “la educación y la formación son factores esenciales para la integración laboral de todas las personas” (Abdala, Jacinto & Solla, 2005 citado por Rodríguez, 2009, p. 46), pues son el medio que permite alcanzar la cualificación y el perfil necesario para ejercer una función ocupacional.

En otras palabras la “formación de la persona con discapacidad [tiene] (...) algunos vacíos en los ámbitos de la adaptación social y la utilización de capacidades y habilidades necesarias para resolver problemas de la vida cotidiana” (Canilla & Rodríguez, 2001 citado por Ramírez, 2005, p. 85); por eso, la integración requiere de un proceso formativo que contemple para dicha población el desarrollo de habilidades en gestión y motivación para la consecución de un trabajo, ello no implica prolongar el alcance de los objetivos, los cuales deben ser específicos en las habilidades sociales, de la vida diaria y de orientación al trabajo (Verdugo & Vicent, 2004). Son metas, que constituyen algo más que trabajar, implica el tránsito a la vida adulta y a la adaptación a diferentes entornos, lo cual se traducen en convivencia, y autonomía.

La preparación laboral contempla un panorama que asume diversas propuestas, manifiestas en programas con esquemas de funcionamiento educativo general y de capacitación específica destinados a diferentes momentos del aprendizaje de las PcD, como un entrenamiento progresivo

que va desde lo prevocacional, Vocacional u Ocupacional, hasta el laboral como fin último del proceso.

Programa Pre-vocacional

La instrucción pre-vocacional es una fase previa la capacitación productiva, por lo que centra su atención en los prerrequisitos que debe tener la PcD, en sus dimensiones personal, social y escolar; cualquier PcD puede acceder a esta modalidad, y puede hacerlo aun estando en procesos educativos formales.

Los programas pre-vocacionales están en la educación general y se basan en un “proceso que promueve la adquisición de habilidades de carácter vocacional” (Palacios & Pedreros, 2008, p.7) muchos de los diseños se basan en la exploración de habilidades prácticas que le permitan a las PcD la posibilidad de enfrentarse a las exigencias del medio, al mismo tiempo que brinda los elementos para el ingreso a un programa vocacional; por ello los desempeños se apoyan en las acciones que ocurren en los ambientes naturales (casa, escuela, comunidad) observando, potenciando y evaluando las diferentes áreas: cognitiva, motora, comunicativa y social. En resumen, es la preparación inicial de destrezas vocacionales, sin dejar de lado las habilidades académicas (*como la lectoescritura y pensamiento lógico matemático*) que se hayan podido adquirir en otros espacios educativos como en la integración escolar; estas habilidades se refuerzan a la par que se desarrollan los objetivos programados en cada dimensión.

Esta etapa educativa contempla el desarrollo de competencias básicas, pero a la vez integrales; pretende facilitar las exigencias de una posterior capacitación laboral que busca el adiestramiento de en un oficio, representa además una alternativa para hacer consciente a las PcD de sus reales potencialidades y capacidades, para que direccionen de manera objetiva sus expectativas y deseos hacia futuro (Arango, Galeano, Velásquez & Taborda, 2006).

Programa Vocacional - Ocupacional

Esta capacitación es más específica, no requiere dentro de sus requisitos la participación en otros programas prevocacionales, requiere de unas condiciones básicas de aprendizaje que pudieron obtenerse en las experiencias de escolarización. A nivel general implica la “participación

del individuo en actividades con objeto definido y de carácter productivo” (Palacios & Pedreros, 2008, p.7), ya que se “prepara a la persona para un trabajo protegido o competitivo, mediante un entrenamiento (...) [que] concreta la ubicación laboral de la persona rehabilitada” (Tapia, Castro & Moreno, 2013, p. 3) y se designa rehabilitada por la marcada modalidad histórica que se conserva en sus expresiones el rastro del modelo clínico.

Lo anterior implica la experimentación de una situación real de trabajo, o por lo menos lo más cercana posible al evento natural; algunas experiencias lo llaman aulas de gestión o capacitación ocupacional en donde a través de la enseñanza de habilidades sociales se busca el incremento de la autoestima, autonomía e independencia, es decir favorecer lo individual dentro de lo social, hasta alcanzar un perfil ocupacional que se ajuste a las necesidades de un puesto de trabajo (Fundación Once América Latina, 2013). Con los llamados perfiles, se perfecciona lo que en términos de intereses y capacidades se indaga en lo prevocacional, es decir se estabilizan los horizontes de la PL.

Por ello el diseño e implementación de procesos de adaptación socio-ocupacional dados desde este entrenamiento, favorece el desarrollo de competencias y destrezas que determinan los perfiles ocupacionales en los diferentes oficios; en otras palabras, las posibilidades de capacitación específica benefician los resultados de la evaluación ocupacional (Arango, et al., 2006). En esta doble vía, es que se relaciona lo vocacional y ocupacional:

Lo vocacional tiene relación con lo que la persona siente como interés personal y capacidad de ser. Lo ocupacional tiene relación con la acción productiva a lo largo de la vida.

La confluencia entre lo vocacional y lo ocupacional parte de una visión integral de la persona, como sujeto de formación (...). Se considera la vocación-ocupación como un proceso de decisiones personales, que es parte de un proyecto de vida, en el cual cada persona combina sus valores, intereses, capacidades y limitaciones, así como las posibilidades existentes en el medio, para formular y llevar a cabo un plan de acción referente a formación y empleo. (...) Las acciones de orientación deben integrar en forma coherente los propósitos, las características de los sujetos (considerando características específicas individuales y sociales) y las estrategias e instrumentos (Peña & Rebollo, 2011, p. 81).

Programa Laboral

La Preparación laboral al igual que los anteriores programas contempla dimensiones personales y sociales, los cuales están inmersos en los detalles que incluyen elementos simples en los desempeños y desencadenan la adquisición de habilidades específicas como los:

(...) hábitos y conductas adecuadas para el desempeño eficiente y eficaz de un oficio, por medio de la realización de actividades productivas sencillas como: pegar, cortar, contar, etiquetar, sellar, embalar, entre otras. Se logra así la incorporación de conceptos básicos del campo laboral, tales como: horario de trabajo, puntualidad, retardos, permisos, reposos, relación laboral, salario, producción, calidad, supervisor, compañero de trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otros (De Jesús, Girón & García, 2009; p.22).

La orientación de todas estas tareas requiere del monitoreo y determinación de avances a través de evaluaciones formales, como las diseñadas desde rehabilitación para el fortalecimiento de los programas en tanto proporciona “una valoración de sus capacidades para realizar una ubicación, reubicación laboral u orientación vocacional” (Araque, 2012; p. 91).

El ideal de estos procesos es una exitosa integración laboral en donde se obtenga la “estructuración de perfiles de oficios, diseño de estrategias de incorporación productiva según cada caso, información y sensibilización de la comunidad de empresarios y en general, facilitación de talleres informativos de la aptitud de la persona con discapacidad” (de Jesús, et al., 2009, p.22), entre otros elementos que conforman las prácticas o pasantías dependientes e independientes.

Actualmente en Medellín se cuenta con ofertas educativas y de capacitación tanto a nivel pre-laboral como laboral liderada principalmente por la Institución pública Maestro Guillermo Vélez en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); por lo que se ofrece certificación en algunos casos donde los énfasis se definen por labores específicas como las brindadas en el área de Hotelería, Aseo y auxiliar de logística. Otras instituciones u organizaciones no gubernamentales prestan estos servicios, pero enfocados principalmente a la rehabilitación funcional, son de carácter no formal y por tanto no certifican los procesos.

En concluyente entonces como la influencia de los procesos de capacitación para la inclusión laboral, determinan las posibilidades de perfeccionamiento funcional en áreas de desempeño, que

se orientan preferiblemente a los intereses de las PcDI, para instalarse en un entorno laboral que lo dignifique y lo reconozca como persona y ciudadano productivo.

ENTORNOS DE DESEMPEÑO

Para demarcar el escenario en el que se desarrolla la investigación, se retoma lo expuesto por Salazar (2010) en relación a las características del *contexto laboral*, entendido como aquel espacio en el que se ejercen diferentes funciones de acuerdo a un perfil establecido, buscando la obtención de un producto o participando en su organización, montaje, empacando, distribución, comercialización y todas aquellas tareas que se asignan según la finalidad de la empresa. De igual forma, se relaciona con las condiciones particulares del trabajo que se realiza, como son: la seguridad en la permanencia, los riesgos laborales, la organización de medios personales, materiales e inmateriales; además presenta un encuadre en la organización del trabajo desde los horarios, controles y distribución de tareas. Por su parte el tipo de empleo puede ser formal anclado en las leyes vigentes o informal que actúa por fuera de éstas (Valdés, 2012).

Partiendo de lo anterior, el espacio laboral caracterizado por ser ese lugar en el que se cumplen las funciones asignadas, en un horario establecido, con procesos sistemáticos de supervisión y regulación, determinados por los objetivos de la empresa, se asume como un elemento constitutivo del *entorno laboral* en la medida que esté contempla su características pero además incluye las relaciones interpersonales relacionadas con la participación activa en la vida social de la empresa, tiene en cuenta el sentido de pertenencia relacionado con el cuidado y respeto del lugar de trabajo, asimismo la asignación de funciones en consonancia con las capacidades y perfiles de los empleados (Alomar, 2005; Araque, 2012; Becerra, et al., 2012; de Jesús, et al., 2009; Rodríguez, 2009; Elorriaga, et al., 2011; Peña & Rebollo, 2011; Rodríguez, 2009; Valdez, 2012; Verdugo, et al., 2004).

Es de ahí que para los fines de este estudio el entorno laboral se constituye en un criterio del *Entorno de desempeño*, categoría transversal en la medida que cubre las características nombradas con anterioridad, e incluye otros elementos que son claves para el proceso, como son: la capacidad de enfrentar situaciones problema en consonancia con el puesto asignado, la autogestión para solucionar situaciones de tipo laboral y personal, el desplazamiento hacia y desde la empresa o cualquier otro sitio que exija las funciones y el cumplimiento de manera eficiente y eficaz de las

tareas asignadas. También abarca otras características determinadas por el tipo de empresa para el caso particular empresariales-industriales o creativas y culturales, que serán ampliadas en los siguientes apartados.

Se asume esta categoría como una forma de nombrar la relación entre un lugar destinado a realizar funciones específicas, así como la serie de acciones que se realizan en éste para cumplir los fines propuestos y las relaciones sociales que en él que se construyen; es decir es un espacio físico y simbólico donde se realiza un trabajo, que permitirá describir a partir de las circunstancias asumidas los procesos de inclusión laboral de las PcD en las empresas que están gestando las oportunidades de participación. Además, se tienen en cuenta las acciones que deben realizar para poder llegar, permanecer y desplazarse, al interior y por fuera de ella según las funciones asignadas, procesos de capacitación internos y externos, la forma de vinculación a los procesos de producción que les implica a las PcD aprender a realizar diferentes tareas para poder ejercer sus tareas de manera eficiente; es decir se tendrán en cuenta las variables que alrededor del entorno de desempeño surgen para las PcD.

En lo que respecta a los procesos de participación en el contexto laboral (elemento estructural del entorno de desempeño) son varios los autores (Alomar, 2005; de Jesús et al., 2009; Rodríguez, 2009; Elorriaga, et al., 2011) que retoman el concepto para resaltar la importancia que tiene realizar una intervención directa y contundente en éste desde las oportunidades que se generan para la inclusión de las PcD; teniendo en cuenta que es en estos espacios donde el sujeto establece relaciones no sólo de tipo laboral, sino que además puede potenciar y desarrollar otros aspectos de su vida (*a nivel social, afectivo, entre otros*); en el que talvez tengan mayor necesidad (*cognitivas o comportamentales*); pues son concebidas como personas no aptas para ciertas situaciones o lugares. Es así como el entorno en el que se desempeñan las PcD trasciende el hecho de constituirse en un sitio para la ejecución de un trabajo; para convertirse en la oportunidad para establecer relaciones interpersonales, mejorar la calidad de vida, fortalecer la independencia que les exige ser cada vez más autónomos, al proyectarlos como sujetos inmersos en un medio social, económico y cultural.

A continuación, se presenta la definición, caracterización y contextualización de los entornos de desempeño empresarial y artístico, esta conceptualización posibilita la comprensión de cada uno de los entornos según sus características.

Entorno de desempeño Empresarial

Este entorno de desempeño está relacionado con las empresas dedicadas a la transformación de elementos básicos en productos terminados, es decir, lugares estructurados para la producción de bienes mediante la transformación de la materia prima por medio de los procesos de fabricación y posterior comercialización.

Se toma como referente histórico que la industria sufre cambios con la Revolución Industrial, como un entramado de acciones que transformaron los ámbitos sociales, económicos, productivos, técnicos y culturales teniendo presente que sólo se pueden explicar a partir de una multiplicidad de factores (Hobsbawm, 1994) cuyas permutas están presentes en los procesos industriales que se permean permanentemente por el modelo de desarrollo económico y van a establecer unas características que le son comunes a cualquier entorno empresarial, son estas precisamente las que van a determinar las relaciones que se van a forjar en este contexto a partir de una actividad económica centrada en la producción industrializada de bienes materiales.

Retomando lo expuesto, Casado (2009) lo relaciona con una forma de organización, un sistema de producción que concentra y multiplica los medios de producción como una forma de acelerar y acrecentar el rendimiento; en este sentido plantea que, aunque existen diversas maneras de conceptualizar los procesos de industrialización, de los que aún no se ha dicho la última palabra frente a sus orígenes e influencias en el desarrollo humano, este sistema se puede describir desde tres factores básicos: la introducción de la máquina que funciona con un motor central, la concentración de la fuerza de trabajo en grandes establecimientos y el ingreso del capital en el sistema productivo. Por lo que se propone asumir el término industrialización como un proceso que ha influido en la transformación de las estructuras mentales colectivas, aspecto que se convierte en una hipótesis para la investigación ya que no se trata ya de investigar sus orígenes, sino las transformaciones sociales producidas por la industrialización, estudiadas desde un punto de vista histórico y no solo ideológico-propagandístico.

Partiendo de lo anterior esta forma organizativa de la producción concentrada en un mismo lugar, implica de cada empleado especializarse en la realización de una sola operación del proceso general de trabajo, por lo que al dividirse el trabajo se van estableciendo diferentes perfiles en consonancia con los propósitos de las empresa y su forma particular de organizarse (Hobsbawm, 1994), estos van desde la participación en algún nivel de la producción (extracción y tratamiento

de la materia prima) hasta la comercialización y venta de los productos generados (empacado y distribución del producto); de ahí que para dar cuenta de las asignaciones laborales se deba cumplir con un determinado número de horas en el puesto de trabajo, una cantidad determinada de productos por jornada y reglamentos estrictos.

Cabe señalar que este entorno de desempeño exige de sus empleados un manejo eficiente de herramientas y variada maquinaria; demandando actualizarse en todo lo relacionado con las innovaciones tecnológicas cada vez más frecuentes en la mayoría de los ámbitos de producción en masa. Otro aspecto a tener en cuenta es la disponibilidad de los capitales, los cuales van a determinar el aumento en la producción y la productividad del trabajo, estableciendo límites en la cantidad y perfiles de las personas a contratar.

Los aspectos antes mencionados se relacionan con muchos de los procesos de que se tienen en cuenta en la formación para el trabajo de las PcD y que les permite desempeñarse en estos entornos laborales industrializados; por lo que analizarlos desde las propuestas de inclusión permitirá conocer con mayor detalle cómo se dan estos procesos en un contexto ordinario de PL.

Entorno de desempeño artístico

Para iniciar la caracterización del *entorno de desempeño artístico* se debe tener en cuenta que este se inscribe en las llamadas “empresas culturales y creativas”, concepto propuesto por Adorno (1948) para referirse “a las técnicas de reproducción industrial en la creación y difusión masiva de obras culturales” (Unesco, 2010). De igual forma, es un “instrumento crítico”, que posibilita la visibilización de los efectos que sobre las masas, los individuos y su experiencia vital, el arte y la sociedad, tienen la creación, reproducción, distribución y disfrute de los productos culturales (Barbosa, 2010).

En otras palabras, estas empresas se originan “en la creatividad individual, la destreza y el talento y que tienen potencial de producir riqueza y empleo a través de la generación y explotación de la propiedad intelectual” (Unesco, 2010). Por lo tanto, es la creatividad la que genera los bienes y servicios de estas industrias; puesto que se da una vinculación entre dimensiones concretas como: la industria, la economía o el mercado, con otras de carácter abstracto como lo son el arte y la cultura; teniendo como ejes articuladores la propiedad intelectual y el derecho de autor. Es de precisar que esta definición no se limita a la producción desde la creatividad humana y su

reproducción industrial, sino que incluye otras actividades relacionadas que contribuyen a la realización y la difusión de mercancía cultural (Horkheimer & Adorno, 1988; Unesco, 2010).

Por último, en las Políticas para la creatividad (Unesco, 2010) se establecen las características más relevantes de las industrias culturales y creativas:

Se da una intersección entre la economía, la cultura y el derecho; incorporan la creatividad como componente central de la producción; contenido artístico, cultural o patrimonial; bienes, servicios y actividades frecuentemente protegidas por la propiedad intelectual - derecho de autor y los derechos conexos; doble naturaleza: económica (generación de riqueza y empleo) y cultural (generación de valores, sentido e identidades) innovación y recreación, y; finalmente demanda comportamiento de los públicos difícil de anticipar (p. 18).

Estas cuando se establecen como criterios comunes facilitan la creación y ejecución de empresas que ponen su énfasis en los bienes, servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial.

Teniendo en cuenta la conceptualización alrededor de las empresas culturales y creativas; se entenderá como *Entorno de desempeño artístico*, aquellos contextos laborales destinados a la realización de manifestaciones artísticas teatros, auditorios, instituciones, todo lugar que se organiza a manera de escenario para posibilitar una experiencia estética; de igual forma, los que están destinados para los ensayos, donde se practica continuamente hasta alcanzar el producto deseado. En este orden de ideas, para poder desempeñarse en estos entornos de desempeño se exigen unas habilidades (sociales, emocionales, motrices, comunicativas y cognitivas) que posibiliten la ejecución eficiente de las diferentes acciones artísticas; se debe tener primordialmente, una motivación e interés permanente por mejorar las producciones realizadas, al mismo tiempo la resiliencia suficiente para aceptar las críticas y un autoconcepto tan firme que no permita acabar por completo con su producción, entre otras que deben formar parte del perfil del artista.

Para la ejecución de la presente investigación se abordan dos manifestaciones artísticas la teatral y la musical, las cuales tienen elementos comunes y otros que las diferencian de las demás artes, por lo que se hace necesario nombrar algunas de sus características...

En primer lugar está el teatro el cual se inscribe en las artes escénicas, centra su objetivo en la representación de un drama literario realizado por actores con papeles establecidos, combinando una serie de factores como son: escenografía, música, el espectáculo, efectos especiales, maquillaje, vestuario, entre otros; utilizando de manera exclusiva o de forma combinada varias modalidades escénicas (ópera, ballet, pantomima). Teniendo en cuenta que, es “por excelencia, el arte de la imitación. Desde sus orígenes, los artistas de la escena han intentado conseguir convencer a sus espectadores de que lo que hacían era verdad” (Oliva, 2000, p. 1).

El segundo de ellos se desprende de las artes musicales, que incluyen la ópera, el canto coral, la música sinfónica, como las más reconocidas. No obstante, “dada la complejidad y la cantidad de estilos musicales nacidos en el siglo XX (...) novedoso y fructífero en autores y composiciones musicales” (Ruiz, 2006, p. 235), se deja abierto un abanico de posibilidades en términos de producción musical, que va desde solistas a grandes orquestas no solo de música clásica sino de otra variedad de géneros musicales que han ido apareciendo y evolucionando. Situación que convierte al ámbito musical en una de las empresas con mayor proyección, pero al mismo tiempo con altos niveles de competencia en el manejo de instrumentos y en el conocimiento de la armonía, la melodía y el ritmo, exigiendo de las personas que convierten la práctica de este arte en su profesión, altos niveles de desempeño y compromiso permanente.

CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida es uno de los aspectos más englobadores por tocar múltiples áreas y dimensiones que integran el bienestar de las personas, pues se relaciona con componentes socioeconómicos y psicosociales, que incluyen aspectos de salud física y mental, experiencias culturales, funcionales que haga sentir satisfecho a un individuo en su entorno.

Este concepto aborda una amplitud de aportes que no determinan un solo modelo explicativo, para el caso de las PcD debe entenderse desde un enfoque multidimensional y ecológico que tiene en cuenta las interacciones de los individuos en el entorno; es decir, aborda las esferas de lo personal y lo contextual, con principios que recogen dimensiones objetivas como la lectura de realidades y dimensiones subjetivas que se trasladan al sentir de las personas, esto se recoge a través de indicadores de satisfacción en todos los niveles (procesos vitales, necesidades básicas, aprovechamiento de oportunidades, realización personal y social) (Ramírez, 2005, p. 86). Esto

implica tanto las valoraciones funcionales o desempeño eficaz en un área, como las valoraciones personales de carácter emocional y físico, ambas influenciadas y mediadas por el entorno donde se desenvuelve el sujeto con DI. En este sentido, la “calidad de vida es definida como un estado deseado de bienestar personal que (...) tiene propiedades éticas –universales- y étnicas - ligadas a la cultura; (...) influenciada por factores personales y ambientales” (Schalock & Verdugo, 2007, p. 21).

Dichas influencias, convergen en un ámbito particular para cada sujeto con DI por lo que toma relevancia para su comprensión, ubicar la calidad de vida como parte de la interacción con el entorno, en la medida que “proporciona un marco general centrado en la persona –o en la familia– y un conjunto de principios para mejorar el bienestar subjetivo y psicológico de las personas” (Verdugo & Vicent, 2004, p. 23). El mejoramiento de las condiciones ambientales incrementa positivamente la equidad social, de ahí a que se constituya en variables para el análisis de la participación social y laboral de las PcD.

Esta consideración contextual, se transversaliza y operacionaliza en las dimensiones más representativas de la calidad de vida, a saber: Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión social y Derechos (Verdugo, Crespo & Nieto, 2010). Estos a su vez desencadenan indicadores de correspondencia organizados de la siguiente manera:

1) bienestar emocional (satisfacción y ausencia de estrés); 2) relaciones interpersonales (redes sociales); 3) bienestar material (estatus económico, empleo y vivienda); 4) desarrollo personal (estatus educativo y actividades de la vida diaria); 5) bienestar físico (salud y nutrición); 6) autodeterminación (metas, preferencias, elección y autonomía); 7) inclusión social (participación, inclusión y apoyos), y 8) derechos (dignidad y acceso legal) (Schalock, Bonham & Verdugo, 2008 citado por Arellano & Peralta, 2013, pp. 148-149).

Para Claes y otros (2012), los dominios bienestar emocional, físico y material reflejan el bienestar general de la persona; las relaciones interpersonales, la inclusión social y los derechos están referidos a la participación social; y los dominios desarrollo personal y autodeterminación remiten a la independencia personal (Arellano & Peralta, 2013).

Estas relaciones, permiten considerar como la dimensión de inclusión social que contempla los indicadores de participación social y apoyos, se integra a un nivel más específico con la práctica laboral y por tanto se debe hablar de la calidad de vida laboral, lo cual no descarta de los demás indicadores, ya que hace parte de la línea transversal que tiene en cuenta las necesidades y el grado de satisfacción de los individuos; simplemente está enfocada a su rol, deberes y relaciones en el lugar de trabajo, aspectos que contemplan variables del sujeto, de la familia y de la cultura (de Jesús, et al., 2009); es decir, las influencias concretas de lo que rodea a la persona, puede favorecer o desfavorecer su calidad de vida laboral.

Las dimensiones de esta calidad de vida laboral, contemplan condiciones, oportunidades y niveles referidos a la remuneración, la seguridad, el bienestar, el progreso, la estabilidad, el desarrollo de capacidades, el balance de su vida personal y laboral y por supuesto la inclusión social (de Jesús, et al., 2009), punto que se contiene en el dominio de participación social antes mencionado, y del cual es necesaria una ampliación comprensiva en el siguiente apartado.

Participación Social

La Participación se define como “el acto de involucrarse en una situación vital” (CIF, 2001, p. 14), lo cual implica todos los componentes de la relación humana que tienen inmersas múltiples acciones; este aspecto se puede asociar con la clasificación que hace la CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud) en su apartado: Actividades y participación, donde enuncian y aclaran la necesidad de unificar estos dos elementos por considerarlos difíciles de distinguir, en el escenario social o individual; se asumen las actividades como los dominios particulares al interior de una categoría general de participación que comprende a nivel general áreas vitales relacionadas con el aprendizaje y la aplicación de conocimiento, tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, vida comunitaria, social y cívica, interacciones y relaciones interpersonales, entre otros elementos (CIF, 2001), que ilustran el universo de las opciones de participación que dependen de actividades específicas que enmarcan y conjugan áreas y dimensiones integrales de las personas.

La participación, se entiende entonces como “el rendimiento de las personas en actividades sociales. Se refiere a los papeles e interacciones en las áreas de la vida doméstica, el trabajo, la

educación, el ocio, la vida espiritual y las actividades culturales” (Schalock, 2009, p. 27), en fin, todo esto enmarcado en lo que puede acompañar las múltiples acciones del ciclo vital.

Es posible así, comprender la participación como un acto que se lleva a cabo en un entorno compartido, en un panorama que engloba componentes sociales; “por cuanto es una fuerza, un poder que instituye relaciones en todas las esferas del ser humano, como artífice de la cultura (...) [lo cual requiere] promover sujetos con sentido de lo público (...) pues solamente lo social da cuenta de lo individual” (Rodríguez, s.f, p.130), como una reciprocidad que complementa la materialización de valores y códigos en la participación; de ahí a que sea necesario reconocer la dependencia de las oportunidades de vinculación del sujeto a colectivos, instituciones o formas organizativas que permitan a corto plazo la solución de necesidades puntuales, o a largo plazo avanzar en la resolución de problemas estructurales y complejos en la medida que requieren procedimientos en el tiempo que puedan asegurar su exteriorización o declaración pública (Rodríguez, s.f), como el caso de las leyes.

Para el caso de algunas poblaciones en mayor desventaja (*como las persona con discapacidad intelectual*), la anterior claridad, deja suponer que las dificultades que poseen para participación incluye causas derivadas de la organización para los accesos, como los dados en la educación y en el trabajo; otro factor que se debe contemplar, se relaciona con los planos de integración en los que se desarrolla la participación, a saber el funcional, el ético y el simbólico; el primero se refiere a las “condiciones materiales de la vida”, la segunda a las formas en que los sujetos se relacionan, y la tercera a los “procesos culturales que involucran el mundo de los significaciones para el conjunto de la sociedad, desde la esfera de la cultura, (...) a través de los cuales se elaboran estructuras de significación, se las reproduce, se las transforma, se las operativiza” (Rodríguez, s.f, p.131), esto implica atravesar los dos planos anteriores por la lectura y análisis que dan sentido político a la participación del sujeto, lo cual transforma la visión segregadora de los espacios de participación de las PcD a un reconocimiento de derechos en diferentes escenarios sociales.

Bajo esta consecuencia, que asume la participación como derecho y valorar públicamente la vinculación de las PcD, se hace pertinente hablar de **participación social**, término asociado a la inclusión social, el cual se asume a nivel conceptual como parte de los derechos de las PcD, en donde se pretende comprometer a la colectividad con acciones de reconocimiento. Según la **Ley estatutaria 1618** de febrero 27 de 2013 por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PcD define en el título II la como inclusión social “un

proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, [a través de] (...) acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida.” (Congreso de Colombia, 2013, p. 1).

La normatividad que a favor de esta población se ha ido configurando pretende destacar “las acciones que se realizan con ellos, las familias y el contexto en el que se encuentran inmersos” (Reyes, Arias & Pachón, 2009, p. 14); con el fin de hacer patente su vinculación en la sociedad a principios de dignidad, autonomía, libertad e independencia sin discriminación, con respeto a sus diferencias, en igualdad de oportunidades y accesibilidad; es decir en plena retribución de sus derechos (Reyes, et al., 2009).

Esto también se sustenta, con lo manifiesto en las políticas internacionales que ha permitido reconocer la participación social de las PcD, un ejemplo está en LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS de esta población, la cual plantea en sus artículos 3 y 26 lo siguiente:

Artículo 3 (acerca de los Principios generales) la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad. En el Artículo 26 sobre Habilitación y rehabilitación expone que los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas y pertinentes, (...) para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas: *en su ítem b)* Apoyan que la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, (Reyes, et al., 2009, pp. 26- 27)⁹.

Por esta razón, se hace necesario apoyar los postulados que reclaman el fortalecimiento de los programas de formación y atención a PcD, para que en el contexto de convivencia se piense la materialización de este propósito, en tanto reconozcan que la inclusión social:

Está enfocado hacia una cultura que promocióne, reconozca y garantice o restituya los derechos y promocióne, reconozca y garantice los deberes de las personas con

⁹ Los resaltados en Negrita se incluyen por los investigadores

discapacidad y sus familias, entendidas estas como ciudadanos y ciudadanas (...). Implica también reconocer y hacer uso de los recursos conceptuales, técnicos y metodológicos que contribuyen a reconstruir los lazos sociales y culturales para disfrutar de la vida y de la ciudad. Reconoce la etapa del ciclo de vida de la persona y de la familia, la etnia géneros sin tener en cuenta estatus social (Reyes, et al., 2009, p. 21).

Por ello, insistir en la participación activa a través de la apropiación y proposición en las diversas formas de interacción social, permite la adjudicación de un nivel social cada vez más configurado para el ejercicio de los derechos y deberes (Reyes, et al., 2009) de todas la personas, incluidas las PcDI; en este sentido, participar de un empleo, implica acceder a una posibilidad que mejora todas las condiciones de anclaje social, ya que de esta forma se influye en las áreas de desarrollo personal, y participación económica donde se obtienen múltiples beneficios, entre los que se destaca: el aumento de la autoestima, las habilidades sociales, las funciones psicomotrices, las relaciones interpersonales y las considerables posibilidades de actuación que se viabilizan desde la disponibilidad de recursos económicos; todo ello, a favor de su reconocimiento social y autonomía (Millán, 2002).

En consecuencia, la participación es el resultado de la integración en el plano social donde las dinámicas prácticas de todo el accionar humano junto a las configuraciones éticas y simbolismos desencadenan la realidad en las posibilidades de vinculación de una persona, o simplemente se las niega. De ahí, la trascendencia que tiene el hacer valer los derechos de asociación activa y correspondencia del beneficio que otorgan los movimientos que garantizan los conductos de resolución de problemas en las carencias humanas; uno de estos conductos se establece en relación con el trabajo, constituido como medio de emancipación y crecimiento individual que reconoce que “la necesidad de trabajar es una necesidad económica, social y personal” (Millán, 2002, p. 339), primicia en las obligaciones sociales que se tienen con las PcDI, en tanto son más vulneradas al estar en “sociedades lejanas del pleno empleo y en las que, el primero en resentirse, es el discapacitado intelectual, antes incluso que otro tipo de discapacitados, físicos o sensoriales” (p. 332), por la consideración colectiva que desacredita la capacidad para participar del desempeño de una función o labor, y en cambio se le concede a quienes se cree cumple con los perfiles o dominios.

Es así, como hablar de participación social no implica sólo movilizarse o acceder a ella con motivación, esta depende tanto de calidad que se haya recibido en los procesos de formación inicial y capacitación específica como de las condiciones de acceso que proporciona el entorno, ya sea a favor o en contra; es decir, la participación social de las PcD, obedece a una cadena de condicionantes simples y complejas, materiales e inmateriales convergentes en la convivencia, la educación, la apropiación del contexto o entorno de desempeño y la aplicación de los derechos diferenciales y equitativos como parte de la construcción y transformación social.

Participación Laboral

La Participación Laboral, parte del concepto de inclusión laboral, definido como “Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia” (OIT citado por RECA, 2013, prr. 2), esos intentos encajan con una multitud de actividades, que al generalizarse fomentan categorías de participación como se mencionó en el anterior apartado (CIF, 2001), dichas categorías están inmersas en las dimensiones integrales de las personas que no se sujetan necesariamente a un entorno de desempeño, o a una real subsistencia económica, por eso se hace más oportuno instalar el discurso desde la PL como forma de gozar de los beneficios que proporciona la empleabilidad formal e informal, temporal o continua, pero al fin y al cabo como elemento constitutivo y más amplio de las posibilidades de participación social de todas las persona y en especial de las personas con capacidades diversas (en este caso PcDI).

Por las diferencias en esta población, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1983) promueve acciones relativas al trabajo que se estructuran en los principios de igualdad de oportunidades, y la no discriminación; en el Convenio 159 y en la Recomendación 168 sobre la rehabilitación profesional y empleo de PcD consideró la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debe ser corregida mediante políticas concretas que debe determinar cada país (De Miguel, & Cerrillo, 2010), es decir son vulnerables y deben atenderse bajo criterios de derecho diferenciales.

Estos criterios de PL se dan en el marco de la inclusión laboral desde los derechos estipulados, por lo regulado en el ámbito nacional a partir de la Ley 361/1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación; la Ley 789/2002, por la cual se

dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo; la Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo, estas normas están orientadas a promover la inserción laboral de la población con discapacidad en Colombia; normativas que estipulan la creación de opciones de empleo ordinario y empleo protegido, con diversas garantías como la disminución de impuestos a las empresas, y la promulgación de círculos de emprendimiento, pero estos no consideran ampliamente factores socio-económicos, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral, en otras palabras es entender:

En materia de empleo, más que el diseño de una política para la integración laboral de las personas con discapacidad, se trata de conjugar los elementos que permitan armonizar la política de empleo del país con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población (Conpes social 80: POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, 2004, p. 7).

Esta armonización que se propone, es aún incierta en Colombia por la carente actividad económica para esta población, en tanto esto no se consolide, las acciones que realizan las PcDI son solo parte de un conjunto de actividades e intentos, o sea se participa, pero no se está incluido realmente, de ahí a que la “inclusión laboral”, se considere una tarea en proceso, y aún con pocos alcances, dicho de otro modo, “la población no es del todo visible en el panorama laboral lo cual ha dado como origen la consolidación de asociaciones de personas con discapacidad que buscan generar acciones para velar y promover la generación e implementación de convenios, tratados y políticas que garanticen su participación” (Roth, 2006 citado por Rodríguez, 2009, p. 62).

Dentro de las acciones que no se pueden desconocer para visibilizar la PL, están las referidas a los procesos de rehabilitación y capacitación, dando la vuelta a los condicionantes educativos como vía que garantiza la adquisición de niveles de funcionamiento y posterior o paralelo desempeño laboral, y se acomoda en este sentido por la amplitud de alternativas que surgen alrededor del empleo y el trabajo, con dinámicas que condicionan los entornos de desempeño alrededor de actividades y opciones de participación que se entremezclan con las funciones específicas y la demanda social.

Trabajo y empleo

La diferenciación semántica entre trabajo y empleo, ha sido cuestión de múltiples debates en varios campos del conocimiento como la economía, la sociología, antropología, entre otros que han centrado sus intereses en este tema particular; puesto que pueden parecer significantes que se acomoden a una misma definición; no obstante, si se diferencian en su sentido teniendo en cuenta que el primer término hace referencia a una actividad orientada a la producción de bienes y servicios, que abarca un conjunto de condiciones necesarias para garantizar la realización de dicha actividad. De esta manera el trabajo se convierte en uno de los “cimientos de la cultura”; ya que, si se parte del hecho de la existencia de unas provisiones naturales, este es el que le posibilita al ser humano desarrollar sus posibilidades en términos históricos (Maruani, 2000).

Se concibe el trabajo como la posibilidad humana de instaurar una relación con la naturaleza para transformarla y hacerla devenir en cultura. Al retomar los planteamientos de Marx (2002) que concibe el trabajo como aquella actividad por medio de la cual el ser humano transforma las materias primas en artículos o productos para la satisfacción de sus necesidades; por lo tanto, el trabajo posibilita el desarrollo del sí mismo a partir de la expresión de las capacidades físicas y mentales; siendo este la proyección de la actividad personal, trascendiendo la creencia de que el trabajo es solo un motivo de producción. Es decir, se vuelve indispensable para la creación y sostenimiento de la cultura donde su carácter histórico influencia el desarrollo individual y social de las personas.

Por otra parte, el empleo (desde la sociología del empleo) se concibe como una construcción social que tiene en cuenta un cúmulo de características relacionadas con la posibilidad de acceder o salir del mercado de trabajo; por lo tanto todos los cambios que se dan en la parte activa de la población están relacionados con la manera en que evoluciona la sociedad y el comportamiento de estos actores, sin dejarlo restringido a movimientos demográficos o cambios económicos que llevan a la generación de nuevos procesos sociales. En este sentido contempla categorías como: población afectada, tipos de empleo, subempleo, o de no empleo; estableciendo además que las diferentes formas de desempleo son situaciones que se constituyen socialmente en función de normas y reglas sociales (Maruani, 2000).

En este orden de ideas, estos elementos constituidos en función de acuerdos sociales donde las políticas que se instauran sobre el empleo son el resultado de la arbitrariedad de algunos grupos

sociales, permite realizar un análisis de las situaciones que afectan las posibilidades de participar activamente de un empleo en condiciones adecuadas (Maruani, 2000), cabe agregar que:

El reparto del empleo es la distribución de un bien escaso entre las categorías sociales que se diferencian claramente por edad, sexo, categoría socio-profesional; las opciones que contribuyen a dicho reparto son fruto de un razonamiento en términos de legitimidad social al tiempo que un cálculo económico. Las políticas de empleo instauradas son el resultado de arbitrajes entre grupos sociales (Maruani, 2000, p. 9).

De ahí que sean las PcD uno de los grupos más propensos a ser excluidos de las oportunidades de empleo, en la medida que se considera su vinculación a los diferentes entornos de desempeño como un proceso cargado de otras implicaciones económicas, sociales, arquitectónicas, entre otras; que al no estar establecidas en la obligatoriedad de las leyes quedan como una opción que sólo algunas empresas consideran. Partiendo de lo anterior se han construido diferentes modalidades que posibilitan el acceso a formas de PL para las PcD que han demostrado su capacidad para asumir un trabajo y estar vinculados activamente en un empleo, estos se describirán a continuación:

Empleo protegido

Este se estructura a partir de los “centros especiales de empleo” los cuales se caracterizan, por tener desde remuneraciones en extensiones de formación que paulatinamente se extienden a servicios externos en empresas hasta, los espacios en los que las personas auto-gestionan con su familia el empleo. En esta modalidad de empleo para PcD la PL se integra con el proceso de formación y capacitación constante; su objetivo es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado en relación con sus características personales y que sea lo más estable posible; asimismo busca poner en marcha proyectos generadores de empleo que a su vez sean innovadores (Becerra, et al.; 2012; de Jesús, et al., 2009).

En este orden de ideas, el empleo protegido es una alternativa para inserción laboral de muchos trabajadores con discapacidad, especialmente para PcDI o situaciones discapacidad más severas, cuyo perfil de apoyos demanda mayor acompañamiento; ya que al brindarles la oportunidad de estar en un taller protegido se establece un punto de partida para comprobar sus habilidades,

permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor (de Jesús, et al., 2009). Por lo tanto, este centro de transición laboral realiza los procesos de preparación para el empleo de las PcD en un ambiente institucional implementando actividades como el ensamblaje de cajas para diferentes usos, materiales de aseo, etiquetado y decoración de productos, servicio de autolavado, entre otras.

Empleo con apoyo

Es una modalidad que busca garantizar la PL de PcD, se concibe como “aquél que permite a la persona con discapacidad, la posibilidad de integrarse en el mundo laboral, para lo cual se le ofrece un apoyo continuado y flexible, así como una serie de adaptaciones que se adecuen a la necesidad de cada persona con discapacidad” (Becerra, et al., 2011, p. 2). Para ampliar dicha conceptualización se retoman los planteamientos de la Unión Europea de ECA que lo definen como:

Empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2005 citado por de Jesús, et al., 2009, p. 9).

En el contexto colombiano se ha acogido por la red de ECA (RECA, 2013), que el empleo con apoyo es un trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas que presentan una situación de discapacidad permanente, que no han tenido la posibilidad de acceder a un empleo competitivo que ha sido interrumpido o es intermitente debido a sus condiciones particulares; sumado al hecho que requieren de servicios de apoyo individuales, en su proceso de construcción de la autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable que les garantice una estabilidad y así puedan ser parte de la fuerza laboral.

Los referentes históricos sitúan el origen del ECA en Estados Unidos y Canadá en los años 80, siendo acogido por la UE en la última década del siglo XX; aunque en sus inicios fue concebido para el colectivo de PcDI se ha ampliado y aplicado a personas con discapacidad física, sensorial,

autismo, enfermedad mental o en riesgo de exclusión. Toda la propuesta de ECA consta de las siguientes fases: estudio y valoración de candidatos; búsqueda de empleo de acuerdo a las tendencias del mercado; análisis de los puestos de trabajo; selección y colocación del individuo; adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo; seguimiento y valoración del proceso (Esteban & Jordán de Urríes. 2006).

En conclusión, se reconoce como una modalidad que se convierte en una opción para la inserción laboral de PcDI en el mundo laboral aportando beneficios para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, cambios en el entorno comunitario, modificación de actitudes y expectativas sobre esta población (Alomar & Cabré, 2005). “Por lo tanto, el Empleo con Apoyo le permitirá a la persona con discapacidad intelectual el desarrollo de un conjunto de capacidades sociales, laborales, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar adecuadamente los papeles que engloban un ciclo vital, facilitándole así la integración a un empleo normalizado” (De Jesús, et al., 2009, p. 8).

A partir de lo expuesto la presente investigación retoma las estrategias que desde la modalidad de ECA emergen, por ser considerada una propuesta que fortalece los procesos de PL de las PcDI en la medida que enriquece el perfil de apoyos y busca de forma permanente la promoción e interiorización de apoyos naturales en los diferentes entornos de desempeño.

MARCO CONCEPTUAL

Esta investigación se adscribe al modelo social de discapacidad el cual tiene en cuenta “los factores que determinan el entorno en que se desenvuelven las personas con discapacidad (sociales, económicos, institucionales y formativos) y en la importancia de eliminar obstáculos y promover entornos accesibles para que (...) puedan mejorar su participación en la vida social y económica”. (Díaz, González & Matía, 2013, p. 20).

Esto implica comprender de manera específica la discapacidad como parte de las barreras del entorno y no como causa de las personas, en la medida en que estas perciben la discapacidad como una limitación social (Oliver, 1998).

Lo anterior declara como el modelo social se relaciona con elementos sociales propios de la participación, en la que están inmersos derechos para la libertad, la igualdad y por tanto para la dignidad humana; las restricciones en la participación social o laboral vulneran las posibilidades de alcanzar la autonomía, pilar del que prende este modelo. En este orden de ideas el modelo social nació basado en la filosofía de vida independiente, acompañado de unos principios fundamentales que describen la discapacidad como una forma específica de opresión social; estos hacen una distinción entre deficiencia entendida como una condición del cuerpo y de la mente y discapacidad que abarca lo relacionado con las restricciones sociales que se experimentan (Palacios, 2008).

El modelo social, comprende que la discapacidad no es una enfermedad que se debe sanar, “la discapacidad no es una condición a curar, a completar o reparar: es una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (...) toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea” (Brognia 2006 citado por Ferreira, 2008, p. 143), exterioriza la problemática a un protagonista de hecho social, donde las interacciones toman la singularidad de las condiciones que rodean a la PcD.

En coherencia a esto, se enmarcan a continuación unos tópicos conceptuales referidos a las categorías que abstraen la comprensión de discapacidad intelectual, las capacidades, los funcionamientos, las dimensiones y sistemas de apoyo que alrededor de esta población tejen ideas y discursos; por lo que se finaliza con la conceptualización de las Representaciones Sociales (RS).

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Para realizar la descripción alrededor de la presente categoría es importante señalar que “los nombres de los constructos no se asignan de forma arbitraria en la ciencia; al seleccionar un término, el objetivo es captar de la forma más eficaz posible la intención del constructo al que el nombre-término se refiere” (Wehmeyer, et al., 2008, p. 4). Por lo tanto construir una estructura teórica que permitiera implementar procesos de identificación, caracterización y atención alrededor de situaciones que implican un nivel de funcionamiento limitado representado por una “lentitud mental”, exigió retomar los aportes de diferentes campos del conocimiento; debido a las múltiples formas de nombrar y definir lo que en la actualidad desde el ámbito científico se concibe a partir de elementos estructurales como: el funcionamiento intelectual, la conducta adaptativa y el perfil de apoyos; además del cambio nominal que se hace de *Retraso mental* a *Discapacidad intelectual* (De Jesus, 2009).

Partiendo de lo anterior se toman como referencia las construcciones a las que han llegado en el ámbito académico (pedagógico y psicológico) y los aportes de la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo - AAIDD (2009) para definir la discapacidad intelectual como, “una falta de capacidad caracterizada por limitaciones significativas, tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo, originándose antes de la edad de dieciocho años” (De Miguel & Cerrillo, 2010, p. 30).

La concepción de DI en uso corresponde a una reconceptualización efectuada en el año 2002 por la Asociación Americana de Retraso Mental (AARM) en la que hasta entonces se tenía una fuerte orientación hacia modelos clínicos; se avanza en su cambio nominal en el año 2007 por la AAIDD, donde a partir de este momento se replantea la función de la evaluación, avanzando el hecho de sólo establecer un diagnóstico y una clasificación; para pasar al establecimiento y planificación de los apoyos que las PcDI requieren para mejorar su funcionamiento; de tal forma que los servicios ofrecidos deben centrarse en sus capacidades, limitaciones y necesidades de apoyo (Valdés, 2012).

Se utiliza este referente porque está basado en premisas que lo estructuran y determinan su aplicación operativa, estos aspectos se evidencian en los siguientes planteamientos: la consideración de las limitaciones en el contexto y ambientes típicos de los iguales en edad y cultura; una evaluación que tiene presente la diversidad cultural y lingüística; así como, las diferencias en comunicación, aspectos sensoriales, motores y conductuales, además el reconocimiento de que las limitaciones coexisten habitualmente con capacidades; y la claridad

frente al propósito de describir las limitaciones para la elaboración de un perfil de necesidades de apoyo, ya que al mantenerlos durante un largo periodo de vida, la PcDI mejorará significativamente en las diferentes dimensiones del funcionamiento humano (Verdugo & Schalock, 2010).

Este punto de partida señala la intención de comprender esta condición para la implementación de acompañamientos eficientes y oportunos que enriquezcan las posibilidades de participación; teniendo en cuenta además, que este proceso evolutivo del concepto de retraso mental hacia el de DI ubica a la persona como alguien que presenta una forma particular, dinámica y con opciones siempre abiertas para su desarrollo, además enfatiza que su potencial merece ser llevado al máximo progreso posible a partir de las interacciones en las que participa o debería participar según los contextos en los que está inmerso (De Jesús, et al., 2009). Por lo tanto, la definición de DI señala las deficiencias no como una característica de la persona o algo que es inherente a ella, sino que, esta posición plantea que es un estado de funcionamiento en el que las limitaciones en la capacidad funcional y las habilidades de adaptación tienen que ser consideradas dentro del contexto de entornos y apoyos (Schalock, 2009).

Cabe resaltar que este constructo se basa en el modelo socio-ecológico, debido a que está orientado a comprender la condición de discapacidad y al mismo tiempo busca explicarla en términos de limitaciones en el funcionamiento individual dentro de un contexto social; estableciendo una visión de las PcDI desde un origen que está relacionado con factores orgánicos y sociales, además la comprensión de que estos factores causan limitaciones funcionales que reflejan una falta de habilidad o que restringen el funcionamiento personal (Verdugo, et al., 2010). Este cambio de concepción reflejado en el término de DI, tiene un impacto en la forma como la sociedad concibe a las PcDI, teniendo en cuenta que implica una comprensión de la discapacidad desde una perspectiva ecológica y multidimensional; a la vez que demanda una respuesta social con intervenciones centradas en las fortalezas individuales, haciendo énfasis en el papel de los apoyos para mejorar el funcionamiento humano. Es por ello que la manifestación de la DI implica una relación dinámica y recíproca entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y apoyos individualizados (Wehmeyer, et al., 2008).

La categoría de DI va a seguir teniendo transformaciones evidencia de esto es la incorporación del concepto *Diversidad funcional*; que se asume como un término alternativo al de discapacidad y busca eliminar la negatividad en la definición del colectivo, reforzando su esencia de diversidad.

Teniendo en cuenta que en la actualidad el término oficial para referirse a las personas con diversidad funcional es PcD. Con la inclusión de este término se propone una nueva visión, que no implica enfermedad, deficiencia, parálisis, retraso, entre otros; siendo independiente del origen patológico, genético o traumático de la diversidad en cuestión. Se trata de un nuevo modelo que va más allá de los modelos médicos o sociales. Este término se ajusta a la realidad de que una persona funciona de manera diferente a la mayoría de la sociedad (Becerra, et al., 2012).

Conviene decir que el concepto de DI continua en un proceso de análisis permanente por lo que un grupo de profesionales e investigadores convocados por la OMS (2013), proponen reemplazar el término DI por trastornos del desarrollo intelectual (TDI) para usarlo en contextos clínicos y de rehabilitación “Los TDI se definen como un grupo de trastornos del desarrollo caracterizados por una notable limitación de las funciones cognitivas, del aprendizaje y de las habilidades y conductas adaptativas. Los TDI ya se consideran en la nueva propuesta de la CIE-11” (Lazcano, et al., 2103, p. 205). De ahí que estos van más allá de limitaciones cognitivas, incluyen las habilidades adaptativas de las personas; resaltando dos componentes bajo los conceptos de rendimiento cognitivo y competencia social disminuida; además no se plantean normas generales sobre diagnóstico y algunos de los criterios utilizados no son aplicables a todos los grupos etarios (Lazcano, et al., 2103).

Como se hizo notar en este apartado, la DI se concibe como paradigma en constante cambio, por tanto, es oportuno resaltar que para los fines de esta investigación se retoma el concepto de DI propuesto por la AAIDD (2002). Sin desconocer que todas estas construcciones teóricas lo que buscan es mejorar la comprensión de esta condición particular, para desarrollar una terminología y clasificación más precisa y práctica. De igual forma al ser el modelo social de la discapacidad el marco de este proceso, se hará un énfasis especial en los aspectos que comparten ambas construcciones teóricas; dado que buscan generar conciencia frente a los factores sociales que integran el fenómeno de la discapacidad, además reconocen que las soluciones no se elaboran de forma individual para la persona afectada, sino más bien que se encuentran dirigidas hacia la sociedad, o teniendo muy presente el contexto social en el cual la persona desarrolla su vida (Becerra, et al., 2012; Palacios, 2008; Valdés, 2012; Wehmeyer, et al., 2008).

CAPACIDADES

Las capacidades son un cúmulo de disposiciones y recursos con los que cuenta una persona para enfrentarse a una tarea, aspecto que permite asociar el concepto a las facultades o los talentos que pueden derivarse de la inteligencia, sin embargo su abordaje implica más que eso, ya que las capacidades también “han sido definidas (...) como las “fortalezas” o recursos de los que dispone una comunidad y que le permiten sentar las bases para su desarrollo, así como hacer frente a un desastre” (Anderson & Woodrow, 1989 citado por Dubois, 2006); estas afirmaciones relacionan las capacidades individuales o colectivas con unos elementos de avance, logro y desarrollo.

Desde esta lógica se expondrán algunos aportes de la filosofía y la economía donde se encuentran puntos de confluencia y divergencia alrededor de las capacidades, dentro de los que se destaca el valor que se le da a las personas para *hacer y ser*; es decir asumen las capacidades como lo que las personas son capaces de lograr o producir.

En la filosofía la pensadora Martha Nussbaum (2007) aborda las capacidades desde las condiciones básicas de dignidad en los derechos de las personas, desde el sentido de la justicia y las circunstancias que estas asumen, al contemplar la posibilidad de un mejor entorno de participación, cooperación social, dignidad humana, desarrollo de capacidades al máximo de las condiciones de la persona, calidad de vida, bienestar, libertad, desarrollo humano, diversidad cultural y económica, autonomía y nivel de vida digno; todo esto suma una integralidad de dimensiones humanas dentro de las que se esperan altos niveles de calidad de vida, como índice de satisfacción y funcionamiento. De ahí que se pueda establecer una relación con las dimensiones del funcionamiento humano propuestas para la atención de las PcDI (Wehmeyer, et al., 2008), en la medida que ambas propuestas apuntan a los mismos objetivos; además en los criterios del enfoque de capacidades al ser más amplios en sus planteamientos teóricos incluyen a estas últimas, de la siguiente manera: La capacidad para usar los sentidos, la imaginación y el pensamiento crítico, artístico y religioso, desde la libertad de expresión, se relaciona con la dimensión que alude a las habilidades intelectuales.

La lista de capacidades que plantea esta intelectual de la filosofía se destaca por:

- 1.** La vida con una duración digna.
- 2.** La salud corporal desde las posibilidades de reproducción, alimentación y alojamiento.
- 3.** La integralidad corporal desde la libertad, la seguridad, la satisfacción y las elecciones reproductivas.
- 4.** La capacidad para usar los sentidos, la imaginación y el pensamiento crítico, artístico y religioso, desde la libertad de expresión.
- 5.** Las emociones como la posibilidad de amar y expresar gratitud indignación,

sin tener un desarrollo emocional embotado por el miedo. **6.** La razón práctica como capacidad de formarse una concepción del bien y planificar la propia vida. **7.** La afiliación como posibilidad de vivir en relación con otros y participar en diversas formas de interacción social, lo cual conlleva protección contra la discriminación por raza, sexo, orientación sexual, religión. **8.** La convivencia con otras especies del medio natural. **9.** La posibilidad de jugar y disfrutar con actividades recreativas. **10.** La capacidad de participar políticamente a favor de los derechos como una forma de tener control sobre el medio (Noussbaum, 2000, citado por Parallada, 2005, p. 482).

Sen (1999) citado por Córdoba, (2006), asume por su parte “la perspectiva de capital humano, la educación aumenta las capacidades productivas de la persona; según la libertad como capacidad, la educación sirve para aumentar las capacidades de vivir una vida valiosa” (pp. 369- 370); esta premisa justifica toda su propuesta, más la argumenta desde las variables educativas a las que accede una persona, ya que no depende sólo del total aprovechamiento de los recursos que esta posea, sino que, la educación que recibe una persona puede determinar mayores capacidades que otros así estos cuenten con los mismos recursos; del mismo modo ilustra que adquirir capacidades similares requiere de herramientas y procedimientos educativos distintos, que pueden obedecer a estructuras curriculares diferentes (Córdoba, 2006), de ahí, el reconocimiento de los mecanismos y ajustes educativos que requieren ciertas poblaciones como las PcDI para desarrollar capacidades..

Con estas claridades, Sen (1999) citado por Córdoba (2006) destaca un listado de capacidades dentro de las que se distinguen: el estar sano, vivir largo tiempo, ver, satisfacer necesidades nutritivas, tener una vivienda, tener ropa, ser respetado por los demás, participar en la vida social de la comunidad, tener vacaciones, estar junto a seres queridos, elegir con conocimiento de causa, estar equilibrado y feliz, estar satisfecho, tener una educación, leer y escribir, realizar operaciones aritméticas básicas, estar escolarizado, usar los conocimientos y destrezas escolares, comunicarse, argumentar, tomar parte en los adelantos científicos y humanísticos, crear cosas, estar bien informado, encontrar un buen empleo. Como se puede apreciar el mayor número de ellas se dirigen a la parte educativa pues la concepción de capital humano deja de ser instrumental al crecimiento económico para centrarse en lo que da bienestar a las personas y a través de este bienestar contribuir al progreso y desarrollo social, dentro de la lógica se contemplan “Las capacidades

educativas más básicas... la lecto-escritura y la operatoria básica” (Córdoba, 2006, p 374) ya que puede generar el alcance de otras capacidades al constituirse prerrequisito de las mismas, tal es el caso de los programas de formación laboral para PcD, que buscan centrarse la capacitación específica de un desempeño, del que dependen unos aprendizajes previos como leer, escribir y comunicarse.

Nussbaum (2007) y Sen (1999) citado por Córdoba (2006) de manera complementaria, y a partir de las listas que proponen, destacan las condiciones de vida para que esta sea digna, involucran la salud, la alimentación, la expresión y uso de conocimientos en diferentes áreas y por distintas vías de comunicación, lo cual requiere de participación con lo material y social, también incluye la capacidad de decisión y elección de acuerdo a la información con la que se cuente y de esta forma hacer valer los derechos comunes que permiten la convivencia y el aprovechamiento de los recursos físicos y humanos a la disposición del buen vivir, dentro de los cuales se puede destacar la educación.

Dichas aseveraciones preponderan las acciones de las personas como elemento clave para obtener el mayor beneficio de las fortalezas que estas poseen, de ahí a que se deba recurrir a los funcionamientos como eje concreto de las capacidades, y entenderlas en esta relación como “un “constructo” que indica, como calificador, el máximo nivel posible de funcionamiento que puede alcanzar una persona en un momento dado, en alguno de los dominios incluidos en Actividad y Participación” (CIF, 2001, p. 209). En otras palabras, es determinado por áreas específicas que se pueden destacarse o perfeccionarse por los desempeños de las personas.

Sin perder la lógica que asume las actuaciones de las personas como fuente de aprovechamiento, Nussbaum (2007) asume los funcionamientos como las acciones específicas que componen las capacidades y afirma que no se desligan o separan pues deben verse como un todo integral que se complementa. A pesar de ello reconoce que algunas PcD pueden tener barreras para alcanzar las capacidades que enlista, tendiendo al acceso de niveles de funcionamiento “para muchas de estas personas habrá muchas áreas en las cuales el objetivo será propiamente el funcionamiento” (p. 179); dicho reconocimiento no se contradice ni se aleja de la visión de igualdad y dignidad humana en la que se enmarca la propuesta, pues enfatiza la oportunidad voluntaria a la que tiene derecho las PcD de desarrollar capacidades, las cuales no se subestiman o niegan, pues “todos pueden ser capaces de realizar las funciones básicas de la lista, con una asistencia adecuada” (p. 195). Es

decir, si se cuenta con las posibilidades y la cooperación social, se podrá acceder a realizaciones personales y disfrute de la libertad.

En sus palabras, asegura que todas las personas pueden desarrollar la gama de capacidades hasta su máxima expresión y hasta donde lo permita su condición, para gozar de una mejor autonomía (Nussbaum, 2007). Esos niveles se traducen en funcionamientos que permiten la realización de metas y proyecciones como las mediadas por la formación y PL, ya que otras PcDI anhelan beneficiarse de un trabajo y a partir de ello participar como ciudadano que da testimonio de su existencia. Este ejemplo sigue defendiendo la dignidad humana por encima de las particularidades y diversidades al afirmar que “no necesitamos ganarnos el respeto de los demás siendo productivos. Podemos basar nuestra apelación en la dignidad misma de nuestras necesidades humanas (...) la productividad es necesaria, e incluso buena; pero no es la finalidad principal de la vida social” (Nussbaum, 2007, p. 167 – 168).

Estos argumentos son fortalecidos por Sen (1999 citado por Córdoba, 2006) al destacar y denominar funcionamientos en un cúmulo de actividades que hacen parte de la composición de las capacidades, estos pueden representar un inventario extenso, en la medida en que se detallan e incluyen estados de satisfacción y logros que dependen de las condiciones que rodean las acciones de las personas, ya que dependen de los recursos, las circunstancias personales y sociales que están alrededor de los sujetos; por ello las oportunidades basadas en un principio de libertad son indispensables, para alcance de múltiples capacidades; en otras palabras “el funcionamiento es algo que se logra, mientras que la capacidad es la facultad de lograr. Los funcionamientos están, de alguna manera, más directamente relacionados con las condiciones de vida, puesto que son diferentes aspectos de las mismas” (p. 368).

En conclusión, los funcionamientos pueden verificarse a través de observaciones concretas en los usos cotidianos que se dan a las capacidades que se alcanzan a desarrollar; de esta manera no se podrá asumir la capacidad como la mera “ aptitud de un individuo para realizar una tarea o acción” (CIF, 2001, p. 23), sino como un conjunto complejo de funcionamientos que dependen de factores contextuales y ambientales, así como de elementos pertenecientes a las particularidades de las PcDI, como una cadena que va y viene de manera circular entre las libertades y las oportunidades, para desarrollar capacidades y aplicar funcionamientos que permite ampliar la posibilidades de Participar laboralmente. Es por esta razón que se asume específicamente la

propuesta de *Funcionamiento humano* desarrollada para los procesos de atención de las PcDI en la medida que comparten puntos en común y buscan alcanzar los mismos objetivos.

Funcionamiento humano

El concepto de “*funcionamiento humano*” es un término utilizado por Wood (1989) y sus colaboradores, que lo estructuraron en un **Modelo multidimensional** para establecer desde diferentes perspectivas o niveles experienciales, criterios que permitan considerar las consecuencias generadas por dificultades a las que se enfrenta tanto en el sujeto como en el contexto en el que se desenvuelve. Es decir, al considerar el funcionamiento humano como un concepto genérico que alude a todas las actividades vitales de un individuo teniendo en cuenta sus estructuras, funciones, actividades personales y procesos de participación, se pueden determinar las repercusiones generadas por una afectación en cualquiera de estos aspectos (Wehmeyer, Buntinx, Lachapelle, Luckasson & Schalock, 2008). Por esta razón las “limitaciones en el funcionamiento se denominan discapacidad que puede derivar de un problema o varios en las estructuras y funciones corporales y en las actividades personales” (Wehmeyer, et al., 2008. p. 7).

Este modelo multidimensional se propone como una ampliación del modelo médico y es presentado inicialmente en la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) (Organización Mundial de la Salud, 1980). En consonancia con esta publicación la AAIDD (antes AAMR) realiza su primer modelo multidimensional del funcionamiento humano en el manual de 1992 (Luckasson et al., 1992) siendo mejorado más tarde en el manual de 2002, Retraso mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo (Wehmeyer et al., 2008). Es así como se llega al establecimiento de un marco teórico del funcionamiento humano, que incluye entre sus principales componentes: cinco dimensiones (habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación y contexto), el paradigma de calidad de vida (Verdugo, 2009), el sistema de apoyos (Wehmeyer, et al., 2008) y el principio de autodeterminación (Wehmeyer, 2009).

A partir de lo anterior se puede establecer una relación entre las categorías de capacidades, funcionamiento humano y DI; partiendo del hecho que el Enfoque de capacidades (Nussbaum, 2007) establece el funcionamiento como su eje articulador, por lo tanto, es inherente a las capacidades, la cuales están presente en la actual definición de DI, en la medida que aboga por su

reconocimiento y potenciación de las mismas indiferentemente si existe o no una situación de discapacidad. Sin embargo, para el caso particular de la DI, busca comprender dos aspectos de manera primordial, el primero de ellos relacionado con el funcionamiento individual de una PcDI al interior de un contexto más amplio; el segundo de estos se relaciona con la definición constitutiva que subyace al término DI, en el que todas las dimensiones del funcionamiento y factores con impacto son relevantes en los procesos de atención (Wehmeyer, et al., 2008). De manera complementaria en el siguiente apartado se ampliarán las dimensiones del Funcionamiento humano donde se expondrán otros elementos comunes que presentan las propuestas teóricas.

Dimensiones

En los siguientes apartados se describirán las características de las cinco dimensiones del Funcionamiento humano propuestas por Wehmeyer, Buntinx, Lachapelle, Luckasson, Schalock, (2008) desde la AAIDD, lo que estructura los criterios, la identificación, caracterización y atención de la PcDI.

Se describe inicialmente la dimensión que abarca todo lo relacionado con las **habilidades intelectuales**, en la que a partir de los planteamientos de Gottfredson (1997 citado por Wehmeyer et al., 2008) se asume la inteligencia como una capacidad general, que incluye razonar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia. Esta construcción teórica no queda restringida simplemente a la posibilidad de aprender una habilidad académica o una habilidad para hacer exámenes; va más allá, puesto que es considerada una capacidad más general y profunda en la medida que permite comprender lo que nos rodea, darse cuenta de las cosas, cargarlas de sentido o deducir qué hacer en las situaciones que se presentan en las diferentes experiencias de vida. De ahí que este concepto busca clarificar, organizar y explicar cómo las personas se diferencian en cuanto a sus habilidades para comprender ideas complejas, adaptarse de forma eficaz a los diferentes contextos, aprender de la experiencia, utilizar distintas formas de razonamiento y superar los obstáculos por medio de la reflexión y la comunicación. Criterios que son respaldados por la definición de la CIF (2001) concerniente a las funciones intelectuales como funciones mentales generales necesarias para la comprensión e integración de las diferentes funciones mentales en forma constructiva, considera además todas las funciones cognitivas y su desarrollo a lo largo del ciclo vital.

Seguidamente está la dimensión que hace alusión a la **conducta adaptativa**, concebida como el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en las diferentes experiencias de su vida diaria (Luckasson, 2002 citado por Wehmeyer, et al., 2008). Este concepto organizado en habilidades adaptativas (*conceptuales, sociales y prácticas*) presenta una continuación histórica de la importancia que se le ha otorgado a la conducta adaptativa en los procesos diagnósticos del retraso mental y en la actualidad para la caracterización de la DI. Se expone además que la dimensión tiene en cuenta una gran variedad de competencias, como: lenguaje (receptivo y expresivo), lectura y escritura, conceptos sobre el dinero, autodirección... (conceptuales); interpersonales, responsabilidad, autoestima, facilidad para ser engañado, inocencia, seguir normas, obedecer leyes, evitar ponerse en peligro... (sociales); actividades cotidianas, actividades instrumentales cotidianas, habilidades ocupacionales, seguridad en distintos entornos... (prácticas) (Montero, 2005); todas estas establecen una base comprensiva del concepto a partir de dos elementos claves en los procesos de identificación, evaluación y atención, de la siguiente manera: el primero de ellos plantea que las limitaciones en habilidades adaptativas a menudo coexisten con fortalezas en otras áreas de habilidades adaptativas, y el segundo sostiene que las fortalezas y limitaciones de una persona en las habilidades adaptativas deberían fundamentarse en el contexto comunitario y los entornos culturales típicos de los iguales, relacionados con las necesidades individuales de apoyo de la persona.

Otra de las dimensiones que estructuran la propuesta se instaura en el área de la **salud** la cual es definida como un estado de bienestar físico, mental y social total; a la vez que se relaciona con el funcionamiento individual, en la medida que la condición de salud de un individuo puede afectar de forma directa o indirecta las otras cuatro dimensiones, por lo tanto cuando el bienestar físico y emocional se encuentra alterado esta afectación repercute significativamente el desempeño de la PcDI (Organización Mundial de la Salud, 1990, 1993 citado por Wehmeyer, et al., 2008). En este sentido se establece como punto de partida la Clasificación Internacional Estadística de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud (CIE-10) cuya taxonomía se plantea en términos de trastornos, enfermedades o lesiones. Para finalizar, es importante resaltar que la AAIDD desde su Comité de Terminología y Clasificación está construyendo una propuesta de marco de salud que incluye criterios relacionados con cómo la salud afecta a los aspectos relacionados con el diagnóstico y los relativos a la clasificación (incluyendo la clasificación basada

en la etiología), además los componentes de un modelo de apoyos de salud comunitaria (Wehmeyer, et al., 2008).

La **participación** es otra de las dimensiones del constructo de *funcionamiento humano*, entendida como el desempeño de las personas en actividades de la vida diaria y se relaciona con el funcionamiento de la persona en la sociedad. En este sentido hace referencia a los roles e interacciones en las áreas de vida en el hogar, trabajo, educación, y actividades de ocio, espirituales y culturales. De igual forma incluye los roles sociales que se asumen en las actividades realizadas de manera generalizada por un grupo de edad específico. Estableciendo que una observación directa del compromiso y los niveles de apropiación de las actividades diarias es el mejor modo de reflejar la participación (Wehmeyer, et al., 2008).

La última dimensión está relacionada con el **contexto**, definida a partir de los factores contextuales que se componen a su vez por los factores ambientales y personales; estos representan las circunstancias de la vida de un individuo, por lo tanto, es relevante tener presente el impacto de estos en el momento de realizar una evaluación del funcionamiento humano (Wehmeyer, et al., 2008).

En este sentido establecen las características de los factores antes mencionados asumiendo en primer lugar los **factores ambientales** que hacen referencia al entorno físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas; estos actúan como *facilitadores* cuando al interactuar con los factores personales, contribuyen al logro de una conducta adaptada. Por ejemplo, actitudes positivas de los profesionales y rampas de accesibilidad actúan como facilitadores cuando contribuyen a una conducta adaptada como trabajar. Por otro lado, la ausencia de dichos facilitadores o la presencia de otros factores ambientales, como actitudes negativas o edificios inaccesibles, pueden dificultar el logro de conductas adaptadas como trabajar y se denominan *barreras*.

En segundo lugar, los **factores personales**, son características de una persona como género, raza, edad, motivación, estilo de vida, hábitos, educación, estilos de afrontamiento origen social, profesión, experiencias pasadas y presentes (eventos vitales pasados y actuales), estilo de personalidad, recursos psicológicos y otras características que podrían jugar un papel en la discapacidad a cualquier nivel. Comprenden los rasgos de las personas que no son parte de una condición o estado de salud.

Es necesario recalcar que las dimensiones del funcionamiento humano son importantes porque se refieren a los criterios diagnósticos especificados en la definición operacional de DI, permiten la comprensión del funcionamiento individual de una PcDI en un contexto más amplio y en la definición constitutiva que subyace al término DI, todas las dimensiones del funcionamiento y factores con impacto son relevantes. Por lo tanto, al establecer puntos de relación con el enfoque de capacidades, se evidencia que ambas propuestas buscan que todas las personas logren desarrollar sus capacidades al máximo o hasta donde lo permita su condición; buscando alcanzar mayores niveles de calidad de vida y logren ser lo más autónomos posible (Nussbaum, 2007; Verdugo, et al., 2006; Wehmeyer, et al., 2008).

Apoyos

Para describir la categoría que alude a los apoyos se debe tener presente que estos han sido mencionados en otras definiciones (DI y funcionamiento humano); en este sentido al considerar que la DI surge de las limitaciones que se presentan en las interacciones que se dan entre la persona y el contexto, se debe recurrir al concepto de *Apoyos* y a la manera en que estos se estructuran en un sistema para garantizar procesos eficientes de participación en las diferentes actividades de la vida diaria; además considera las características de los contextos para que las acciones de apoyo ofrecidas estén en consonancia con el nivel de desarrollo del individuo. Al respecto Schalock (1995) citado por Loon (2009), al realizar un análisis sobre la definición, clasificación y sistemas de apoyos de la AAMR de 1992 plantea que:

Aunque el concepto de apoyos no es nuevo, lo que sí constituye una novedad es la creencia de que una juiciosa aplicación de los apoyos oportunos puede mejorar las capacidades funcionales de las personas con retraso mental. Esta creencia se refleja en el interés que existe actualmente hacia programas tales como el empleo con apoyo, viviendas protegidas o sistemas de apoyo en la escuela ordinaria. La importancia de estos apoyos reside en que constituyen un medio más natural, eficiente y continuado para incrementar la independencia/interdependencia, productividad, integración en la comunidad y satisfacción de estas personas (p. 2).

Esta concepción del paradigma de apoyos se ha ido enriqueciendo a lo largo de los últimos años, lo que queda reflejado en los avances conceptuales que se han propuesto desde la AAIDD (2009 citado por Becerra et al., 2012). Es así como en el 2002 refuerzan el concepto de apoyos ampliando el rol que tienen estos en el funcionamiento individual de las PcD, este es estructurado en un modelo que abarca los siguientes aspectos: los recursos de apoyo que contemplan los personales, otras personas, tecnológicos y otros servicios; las funciones de apoyo que abarcan criterios de amistad, económicos, ayuda al empleo, apoyo comportamental, generalizados, ayuda al hogar, ayuda a la comunidad, ayuda a la salud; y la intensidad del apoyo que se plantea en intermitente, limitado, extenso y generalizado. Que son sistematizados para construir el perfil de necesidades de apoyo (Becerra, et al., 2012).

Lo anterior expone un panorama en el que se ha ido construyendo (*paradigma de apoyos*) una perspectiva enmarcada en un sistema de evaluación de los perfiles y en las múltiples intensidades que requieren las PcD para aumentar su independencia, productividad e integración en el contexto familiar, escolar, social y laboral. Este se estructura a partir de cuatro componentes: los recursos de apoyo (en el que están los individuales, otras personas, tecnológicos, y servicios), las funciones de apoyo (donde se encuentran la enseñanza, protección, planificación económica, apoyo conductual, ayuda en el hogar, acceso y utilización de la comunidad y la escuela, y asistencia médica), las intensidades de los apoyos requeridos (intermitente, limitado, extenso y generalizado) y los resultados esperados (Schalock, 1995). El modelo anterior y la definición de apoyos ofrecida en 1992 por la AAMR, permanecen con pocas variaciones haciendo un énfasis especial en “que todo aquello que permita mejorar el rendimiento y la calidad de vida de las personas con discapacidad debe entenderse como un apoyo; de tal manera que son diversos los elementos que quedan implicados cuando hablamos de sistemas de apoyo: incentivos, apoyos cognitivos, herramientas, sistemas organizativos, entorno” (Guillén, Verdugo, Arias, Navas & Vicente, 2012, p. 2).

Cabe señalar que este proceso implicó un tránsito de ofrecer cuidados a trabajar sobre la base de un *paradigma de apoyos* (Loon, 2009) en el que se describen recursos y estrategias orientados a promover procesos de desarrollo en la educación, los intereses y el bienestar personal, así como a mejorar el funcionamiento individual de las PcDI. En consecuencia, se establece que “un sistema de apoyos es el uso planificado e integrado de las estrategias de apoyo individualizadas y de los recursos que acompañan los múltiples aspectos del funcionamiento humano en múltiples

contextos” (Verdugo, 2010, p. 17), pues las necesidades de apoyos, son un constructo referido al perfil y la intensidad de apoyo que una persona requiere para participar en actividades relacionadas con el funcionamiento humano en los diferentes contextos (Schalock, 1995). El sistema de apoyos permite llevar un registro detallado del proceso de desarrollo de la PcDI, estableciendo de manera permanente una línea de base para el acompañamiento, evitando recaer en un proceso interminable de identificación, caracterización y acciones de apoyo inmodificables.

Lo que se pretende con el paradigma de apoyos es ofrecer a los programas de habilitación, rehabilitación y formación para PcDI elementos para enriquecer sus estrategias y que involucren a los usuarios en el diseño y evaluación de los servicios generados; también promoviendo acciones para mejorar el proceso de planificación individual, crear las condiciones necesarias para realizar un “Sistema de Información de Administración” donde el acompañamiento a las PcD y la mejora de su calidad de vida sean la base para la organización de las actividades, en donde los resultados personales puedan implementarse al cambio organizativo como acción de apoyo (Loon, 2009). De ahí que, al centrarse en la identificación de los apoyos que hacen parte del funcionamiento integral de los participantes de este estudio, evidencia la relevancia de saber cómo estos se han estructurado en un sistema de apoyos que avanza según las necesidades e intereses de los mismos.

Hay que advertir que la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2007), propone el término “ajustes razonables” entendido como las “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas (...) cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (p. 6). De igual manera en la ley estatutaria 1618/2013 que se ratifica a partir de la convención antes mencionada, adopta, el uso del concepto *Ajustes razonables* en el Artículo 2°. El cual se concibe como una metodología cuyo propósito es asesorar a profesionales y usuarios en el proceso de inserción laboral y adaptación de puestos de trabajo, mediante el uso de adaptaciones razonables para personas que tengan algún tipo de discapacidad; propone una serie de cuestionarios para recoger y valorar información referente al puesto de trabajo, la PcD y la interacción entre ambos; y su método establece los siguientes pasos: recopilación inicial de información, evaluación del trabajo y el sujeto, e interpretación de los resultados obtenidos (Araque, 2012).

En coherencia con lo planteado por el paradigma de apoyos y desde la definición antes mencionada, los ajustes razonables se asumirán como una de las acciones del sistema de apoyos,

teniendo en cuenta que ambos están orientados a mejorar el desempeño y la calidad de vida de las PcD, garantizando un accionar en igualdad de condiciones y permeado por las libertades fundamentales y los derechos humanos; además al considerar los ajustes como procesos que se construyen desde las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas (que no impliquen un gasto desproporcionado o indebido) se convierten en acciones que enriquecen variados aspectos del funcionamiento humano desde las posibilidades de participación que se generan en la diversidad de contextos.

REPRESENTACIONES SOCIALES

Las RS parten de la discusión psicológica y sociológica de lo individual y colectivo la cual se relaciona con la acción humana y las expresiones en la vida social, polémica que recibe aportes de las ciencias sociales desde el interaccionismo simbólico en la corriente norteamericana y desde la teoría sociológica en la tendencia europea; aborda la concepción social de la mente humana, las representaciones individuales y colectivas, las influencias culturales y los individuos y las masas, entre otros aportes que configuran las RS como disciplina de la psicología social en 1961 (Salinas & Isaza, 2003).

Moscovici (1979) citado por Mora (2002) se considera el principal precursor pues es quien delinea la propuesta al recoger los aportes de los diferentes enfoques, llegando a definir las RS como “una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. (...) los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios (...)” (p. 7).

Al reconocer las influencias teóricas del psicoanálisis, que contempla al sujeto como ser social, Moscovici (1979) citado por Araya (2002) llega a considerar las RS como “un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres (...) liberan los poderes de su imaginación” (p. 27). Este corpus organizado de conocimiento se construye por diversas influencias, por un lado, se generan gracias al fondo cultural que ha tenido la sociedad a lo largo de su devenir histórico, que se configura gracias a creencias, valores, memorias e identidades ampliamente compartidas por un grupo social y se materializa en instituciones sociales como la lengua (Araya, 2002).

Por su parte Jodelet (1984) citado por Mora (2002) estudiosa del tema considera las RS como el “sentido común, cuyos contenidos hacen manifiesta la operación de ciertos procesos generativos y funcionales con carácter social. [Como] una forma de pensamiento social” (p.7); que reconoce como las RS afectan de un modo u otro el quehacer de cierto grupo, encaminando sus acciones con base al pensamiento social que les rige.

Farr (1986) citado por Mora (2002) expresa que las RS “aparecen cuando los individuos debaten temas de interés mutuo o cuando existe el eco de los acontecimientos seleccionados como significativos o dignos de interés por quienes tienen el control de los medios de comunicación” (p, 7), esto hace que las R.S den cuenta de dos funciones más, el familiarizar a la comunidad lo que es extraño y visibilizar fenómenos o acontecimientos antes no conocidos.

Banchs (1984) citado por Mora (2002), también ha abordado la teoría de las RS considerándolas como una forma de conocimiento que se podría comprender desde el sentido común que se expresa en un lenguaje más cercano a cada grupo social, es una forma de llevar a las palabras propias de un colectivo ciertos fenómenos o sucesos, o de elaborar interpretaciones propias de un saber cultural.

Ibáñez (1988) citado por Araya (2002) declara que las RS “es, a la vez, pensamiento constituido y pensamiento constituyente. En (...) pensamiento constituido, las [RS] se transforman (...) en productos que intervienen en la vida social como estructuras preformadas (...). En (...) pensamiento constituyente, (...) no sólo reflejan la realidad, sino que intervienen en su elaboración” (p. 30); en este sentido las RS tienen manifestaciones en la realidad social a partir de lo elaborado y lo que se está elaborando.

En general las RS forman parte del espacio social simbólico que las personas dan por supuestas como su entorno natural, hace que los seres humanos actúen como reproductores de los simbolismos sociales en la inmediatez de las relaciones en constante cambio (Araya, 2002). Esta afirmación, permite comprender cómo la teoría de las RS tiene un sentido histórico-social que la acredita como disciplina crítica, que aporta a la construcción y comprensión de los fenómenos humanos mediados por las interacciones sociales.

Para el análisis de las representaciones, el autor (Moscovici, 1979) propone tres dimensiones, a saber la actitud, la información y el campo de representación; la primera hace referencia a lo favorable o desfavorable del componente conductual de la representación, es decir “las personas se informan y representan una cosa solamente después de haber tomado una posición sobre la

misma” (Salinas, et al., 2003 p.22); la segunda es la suma de conceptos o “cuerpo del conocimiento organizados que un determinado grupo posee respecto a un objeto social (...) la información puede ser clara o inconexa y de ella depende el conocimiento que se procesa” (Salinas et al., 2003, p. 22); la tercera se refiere a la jerarquización del contenido en un modelo o propósito de representación, lo que implica encausar la información de manera que esta “se organiza alrededor del núcleo o esquema ” (Salinas, et al., 2003 p. 23).

Hallar lo anterior, implica identificar construcciones colectivas requiere la comprensión de opiniones, actos comunicativos y actuaciones cotidianas, que:

Se constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que las mujeres y los hombres actúan en el mundo (Araya, 2002, p. 11).

Este aspecto depende del accionar de los grupos ante determinados factores, ya que “las representaciones sociales se construyen sobre objetos muy concretos y que están inmersos en prácticas sociales específicas” (Aguirre, s.f, p.195); lo que exige analizar los elementos que ayudan a comprender, configurar y desentrañar las RS, estos hacen parte de las producciones de tipo social que se encuentran en las ideologías, las creencias, la percepción, los estereotipos, la actitud, la opinión y la imagen. Las cuales se describen a continuación.

Componentes de las representaciones sociales

Ideologías

Las ideologías son estructuras compuestas por RS, su vinculación es de carácter general, ya que incorpora juicios, percepciones y actitudes a los objetos sociales, los cuales se condicionan por las circunstancia, los contextos y los agentes que produzcan dicho objeto (Araya, 2002), es decir, no desacredita ningún objeto social, lo ancla a la generalidad que los atraviesa a todos, de manera que se puede atribuir a la ideología la causalidad que de forma cíclica modifica las RS; por consiguiente las ideologías “desempeñan un papel definitivo e indispensable en la comprensión de las dimensiones éticas, valorativas y críticas (...). [Está] presente tanto en el proceso de construcción,

como en la estructura de las RS” (Farr, 1994, citado por Salinas, et al., 2003, p.26), por ello requiere legitimarse a través de una continua producción de discurso junto con las prácticas que lo definen (Páez, 1987, citado por Mora, 2002); las ideologías son entonces, fuente de información valiosa permeada por la dimensión actitudinal.

Creencias

Las creencias son “proposiciones simples conscientes o inconscientes, inferidas de lo que las personas dicen o hacen, (...) precedidas por la frase: “Yo creo que” El contenido de una creencia puede: (...) [considerarse como] tendencia, predisposición o prescripción, el sentido de orientación o norma para la acción” (Gallego, 1991 citado por: Araya, 2002, p. 44). Desde esta lógica, “el concepto de creencia es uno de los elementos que conforman el campo de representación” (Araya, 2002, p. 44), al distinguirse como producto cultural colectivo, y por tanto fuente de información de las RS, que se rescatan de los pensamientos y aprendizajes que el sujeto adquiere en su experiencia e intercambio social (Jodelet, 1976, citado por Mora, 2002), su obtención se materializa en las opiniones que dan cuenta de la práctica social. (Ghiso, 2000, citado por Salinas et al., 2003).

Percepción

La percepción se relaciona con “la categorización de personas u objetos, (...) se centran en los mecanismos de respuestas sociales y de procesamiento de la información, [diferente de las representaciones sociales que se centra en] los procesos simbólicos en su relación con la visión de mundo y la actuación social de los seres humanos” (Banchs, 1986, citado por Araya, 2002, p. 44). La relación que existe con las RS, se basa en que “Las percepciones y los conceptos son productos, modos de conocer derivados de lo icónico y de lo simbólico respectivamente. En consecuencia, se expresa esta relación como de interacción social” (Moscovici, 1979, citado por Mora, 2002, p. 18), es decir, se conjuga lo referido por el ambiente con los referentes representativos que se tienen, de esta manera “La representación social no es una intermediaria sino un proceso que hace que concepto y percepción sean intercambiables puesto que se engendran recíprocamente” (Mora,

2002, p. 18), de manera que se nutre la dimensión informativa con impresiones icónicas compartidas colectivamente.

Estereotipos

Los estereotipos, “Son categorías de atributos específicos a un grupo o género que se caracterizan por su rigidez. Las representaciones sociales, por el contrario, se distinguen por su dinamismo” por las influencias constantes que hacen que se transformen y reestructuren, aspecto contrario a los estereotipos, que requieren un paso en el tiempo para su modificación (Mora, 2002, p. 18), de otra parte, los constantes intercambios sociales de las personas, hacen que se modifiquen las RS y parte de esta información se ancla a un grupo o situación con tal pertenencia que se producen los estereotipos como primer paso u origen de una nueva representación (Araya, 2002).

Actitud

La actitud es una postura que incluye la presencia de un estímulo preexistente que depende de la disposición que se haya fabricado a su interior, dicho estímulo desencadena respuestas sensibles que permiten su lectura; por su parte las RS entrecruzan la respuesta y el estímulo sin diferenciación alguna (Ibáñez, 1988, citado por Araya, 2002). “En otras palabras, la actitud determina, orienta la respuesta frente a cierto estímulo; la RS constituye el estímulo y la respuesta que se da” (Araya, 2002, p. 45). Este elemento se hace transversal, pues es a la vez una dimensión que permite la configuración y el análisis de las RS.

Opinión

La opinión, es definida como una expresión que contiene la apuesta que el individuo hace ante un objeto social que puede ser común a los intereses colectivos (Moscovici, 1979, citado por Mora, 2002); para que pueda comprenderse la opinión se requiere “la utilización de conceptos; no obstante, ella no es el origen de tales conceptos porque los significados que los originan provienen de las RS” (Rodríguez, 1997 citado por Araya, 2002, p. 45), las cuales cumplen el papel de informar las condiciones ambientales, los elementos de juicio y las asociaciones nocionales en que

se dan las declaraciones, entretanto las opiniones advierte del contenido de las respuestas de los sujetos frente a los objetos suministrados (Moscovici, 1979 citado por Araya, 2002). Lo anterior permite reconocer estas manifestaciones individuales como mecanismo de información con alto contenido que produce o proviene de las influencias sociales dadas desde la interacción

Imagen

La imagen, es un concepto que se usa como equivalente de las representaciones sociales, ya que, ambos términos se relacionan con “contenidos mentales fenomenológicos que se asocian con determinados objetos, supuestamente reales. La imagen, sin embargo, es una reproducción pasiva de un exterior en un interior. (...) se relaciona básicamente con los mecanismos perceptivos” (Ibáñez, 1988 citado por Araya, 2002, p. 46); por el contrario, “la representación no es un mero reflejo del mundo exterior, una huella impresa mecánicamente y anclada en la mente; no es una reproducción pasiva de un exterior en un interior, concebidos como radicalmente distintos” (Mora, 2002, p. 18). “aunque la representación alude a imágenes y figuras, (...) Reproducir y producir pertenecen a distintos ámbitos y denotan la distancia entre ambos conceptos” (Ibáñez, 1988 citado por Araya, 2002, p. 46). Lo que sí es indiscutible, es el valor que proporciona al campo de representación esta proliferación figurativa.

Los elementos expuestos componen aportes a la construcción de las RS, ubicándose en diferentes frentes de su estructuración (*actitud, información, campo de representación*), que hacen comprender la realidad desde la distinción de fenómenos compuestos por detalles que no se descartan, los cuales se encuentran al interior del actuar social en el que cooperan los sujetos, para construir conocimiento colectivo; esto forma parte de los procesos que aportan a la estructuración de las RS, también llamados objetivación y anclaje, que funcionan como parte de la transformación del conocimiento social; el primero alude a “la posibilidad de hacer concreto lo abstracto” (Jodelet, 1984 citado por Salinas, et al., 2003, p. 27); el segundo se encarga de hacer familiar lo desconocido (Salinas, et al., 2003). Por tanto su función es llenar de contenido las RS, de manera que pueda comprenderse la realidad (Ibáñez, 1988 citado por Salinas, et al., 2003).

La búsqueda de dicho conocimiento valora todas las voces, incluidas las PcDI quienes desde un marco de vivencias en entornos compartidos para la PL experimentan realidades que deben ser comprendidas a través de las RS, por ser una teoría que permite reconocerlas como “capaces de

construir interpretaciones de la realidad cotidiana en su interacción con ella, guiando su experiencia en el diario vivir en el trabajo” (Valdés, 2012, p 45) Más cuando un elemento clave para comprender la RS, es la noción de realidad, en tanto no desconoce el contexto donde ocurre la experiencia (Araya, 2002, p. 13, 14), pues en dicho contexto, convergen actores que enriquecen la materialización del pensamiento social, en este caso los actores cercanos a la PcD y por tanto a su PL.

DISEÑO METODOLÓGICO

El presente diseño metodológico se enmarca en el paradigma cualitativo lo cual implica que la información recogida en el proceso de investigación pondrá en evidencia resultados, puntos de quiebre y conclusiones, desde las situaciones que guía la pregunta problematizadora a partir del enfoque fenomenológico hermenéutico; estas van a ser descritas e interpretadas alrededor de las RS que existen frente a la PL de la población con DI, tanto de las PcDI como las de sus agentes cercanos, por lo tanto el muestreo se hace de manera intencional lo que a su vez determina unos perfiles particulares. Finalmente, como en toda investigación se tienen en cuenta unas consideraciones éticas que establecen un manejo adecuado de los datos obtenidos para dar respuesta ha dicho interrogante.

PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO

El paradigma de investigación cualitativo comprende métodos que reconocen la complejidad con la que puede entenderse el mundo y sus hechos, en otras palabras, contempla a los sujetos como protagonistas de los procesos sociales cimentando sobre la base de que:

(...) el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales. La realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva (...) La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta (Salgado, 2007, p. 71)

Esto no descarta que se puedan cuantificar algunos datos provenientes de entrevistas u observaciones, técnicas asociadas a métodos cuantitativos; no obstante el proceso interpretativo es el que guía el análisis de la información, en la medida que involucra hallar de los datos empíricos conceptos que serán organizados y explicados en un esquema teórico (Strauss & Corbin, 2002); de esta forma se reafirma el hecho que “los métodos cualitativos se pueden usar para obtener detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y

emociones, difíciles de extraer o de aprehender por métodos de investigación más convencionales” (Strauss & Corbin, 2002).

Estos aspectos ponen en evidencia la pertinencia de asumir el paradigma cualitativo en esta investigación, dado que orienta la ruta metodológica de una manera comprensiva, centrándose en:

(...) la captación, del sentido de lo que el otro o los otros quieren decir a través de sus palabras, sus silencios, sus acciones y sus inmovilidades a través de la interpretación y el diálogo, sino también, la posibilidad de construir generalizaciones, que permitan entender los aspectos comunes a muchas personas y grupos humanos en el proceso de producción y apropiación de la realidad social y cultural en la que desarrollan su existencia (Sandoval, 1996, p. 32)

Situación por la cual la información recogida requiere del “establecimiento de relaciones entre estos conceptos (...) [para lograr] la coherencia interna del producto científico” (Araya, 2002, p. 70). Más aún, cuando dicha información implica moverse de una etapa a otra, “del nivel teórico al empírico, de lo abstracto a lo concreto, observándose una superación constante de los planteamientos hasta llegar a formulaciones más elaboradas y precisas” (Pérez, 2011, p. 3).

En conclusión, la investigación cualitativa revela la complejidad y riqueza en un campo socioeducativo que es alimentado por varias disciplinas, perspectivas teóricas y metodológicas que requieren un ordenamiento que obedezca a la lógica del lenguaje en la comunidad académica (Sandín, 2003, p. 1). En este sentido llegar a una saturación de la información posibilita una comprensión a profundidad del fenómeno estudiado, lo cual se verá reflejado en los resultados y conclusiones obtenidas y su relación con los antecedentes, marco teórico y las mismas situaciones estudiadas.

ENFOQUE FENOMENOLÓGICO HERMENÉUTICO

Las investigaciones de corte fenomenológico hermenéutico se centran en los significados que le otorgan las personas a las experiencias vividas en contextos naturales y en la experiencia subjetiva del investigador; es decir, se busca describir (Sandín, 2003).y comprender (Heidegger,

1926)¹⁰ la relación de un concepto o fenómeno. De ahí que las experiencias subjetivas y particulares de los individuos cobren importancia bajo la esencia del significado del fenómeno social.

Los estudios que se realizan desde este enfoque reconocen que la naturaleza hermenéutica se deriva de la fenomenología, por lo que se debe tener presente un conjunto de principios que aportan a la comprensión de la información recolectada, buscando que los investigadores tengan criterios claros a saber:

- * Se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente.

- * Se basa en el análisis de discursos y temas específicos, así como en la búsqueda de sus posibles significados.

- * El investigador confía en la intuición y en la imaginación para lograr aprehender la experiencia de los participantes.

- * El investigador contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (tiempo en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas físicas que la vivieron), y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias).

- * En la recolección enfocada se obtiene información de las personas que han experimentado el fenómeno que se estudia (Creswell, 1998; Alvarez & Gayou, 2003; Mertens, 2005 citados por Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 515 y Salgado, 2007, p. 73).

Tales afirmaciones se relacionan con la investigación alrededor de las RS, ya que son entendidas como un fenómeno que resguarda la búsqueda de significados en el terreno de las acciones sociales en donde se construyen concepciones que guían la realidad de las personas, a partir del análisis de los componentes conductuales, de la suma de conceptos y de la jerarquización del contenido recogido de las prácticas de los participantes (*la actitud, la información y el campo de representación*) (Moscovici, 1979 citado por Mora, 2002), de manera que se puede cumplir con el objetivo que trae consigo lo fenomenológico hermenéutico. Es decir, pretende descubrir la

¹⁰ Según la traducción al español de Jorge Eduardo Rivera (2003) del Ser y Tiempo, recuperado de: <http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/133547/84adb28abdfb74f7cf4884e11780742b.pdf?sequence=1>

experiencia subjetiva de las personas (Sandín, 2003), lo que depende de la susceptibilidad de la lectura e interpretación de los investigadores (Heidegger, 1926).

Es así como la elección metodológica centrada en la categorización y jerarquización de los conceptos permiten la delimitación del objeto de estudio y facilitan la creación de instrumentos para la recolección de los datos, estos se basan principalmente en recursos de indagación como la entrevista y pueden ser múltiples los interrogantes producto de la selección de la información. Lo que convierte a este enfoque fenomenológico hermenéutico en la base para la comprensión y análisis de la realidad humana, a partir de los “cuatro “existenciales” básicos para el análisis que son: el espacio vivido (espacialidad), el cuerpo vivido (corporeidad), el tiempo vivido (temporalidad) y las relaciones humanas vividas (relacionabilidad o comunalidad)” (van Mannen, 1990, citado por Sandoval, 2002, p. 59). Los cuales tienen en cuenta un proceso metodológico que consiste en siete (7) estructurados de la siguiente manera: la intuición, como niveles de conciencia; el análisis, como estructura del fenómeno; la descripción, como el paso a paso; la observación, aparición del fenómeno; la exploración en la conciencia, como la reflexión; la suspensión de las creencias (reducción fenomenológica), orientación y juicio; y la interpretación de los significados ocultos o encubiertos, el informe de la experiencia (Sandoval, 2002).

Desde la perspectiva de estas técnicas se puede realizar la obtención de descripciones experienciales (vivencias) de una persona interrogada, la observación y reflexión adicional de literatura, escritura y reescritura fenomenológica (Sandoval, 2002). Aspectos que no se distancian de los elementos reflejados en las RS que se pretenden evidenciar en el proceso de investigación.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva - Interpretativa

Esta investigación es un estudio de tipo descriptivo e interpretativo, ambos elementos comparten procesos de análisis de las características y formas de manifestación de un fenómeno que puede ser estudiado en detalle través de la evaluación de varias características (Araque, 2012, p. 69). En este caso, las referidas a la PL de población con DI, en donde se tiene en cuenta componentes y aportes contextuales y vivenciales de los participantes y sus agentes cercanos.

Por lo que se realizó una descripción antecedida de la indagación sobre “la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. [en la que] El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres” (Hernández et. al., 2010, p. 152). Es decir, lo que se antepone en la descripción y el análisis es un ciclo de ir y venir, donde se determina la descripción - interpretación de este estudio; que en otras palabras “busca la representación y el análisis sistemático de las características de los fenómenos estudiados sobre la realidad [ubicándolas] (...) de mayor a menor relevancia” (Rodríguez, 2009, p. 90).

En lo concerniente al tipo investigación interpretativa el objetivo es la comprensión de los fenómenos, el investigador y el objeto investigado son inseparables; pues se caracteriza por permitir el desarrollo de un cuerpo ideográfico de conocimientos donde los fenómenos se encuentran en una situación de influencia mutua, por lo que no resulta factible distinguir causas de efectos; finalmente el papel de los valores en la investigación tiene múltiples factores entre los que están el investigador, el paradigma desde el que se trabaja, la teoría que establece la ruta para la recogida y análisis de los datos, así como la interpretación de los resultados, de igual forma las variables que forman parte del contexto en el que se desarrolla el trabajo (Guba & Lincoln, 1991).

Es así como ambas condiciones descripción e interpretación permiten el estudio de los contenidos en las RS (Araya, 2002) aspectos que posibilitan el entendimiento de la configuración de los datos que arroja la investigación; es decir, la comprensión de su estructura interna (aspecto interpretativo) “donde se va más allá de los marcos conceptuales preconcebidos, en búsqueda de nuevas formas de entender los procesos sociales que tienen lugar en contextos naturales” (Sandín, 2003, p. 21); para llegar a establecer una nueva información que desde esa situación no se compara con los antecedentes que soportan el eje temático de la investigación.

POBLACIÓN

Muestras y tipos de muestreo

La muestra estará conformada por dieciséis personas distribuidas de la siguiente manera:

Cuatro PcDI que participen de procesos de PL, cada uno correspondiente al entorno de desempeño; dos del artístico y dos del empresarial.

Un familiar de cada uno de los participantes que haya estado presente en los procesos formativos y posteriormente en la vinculación a procesos laborales. De igual forma, cuatro formadores (uno por cada participante) que estuvieron involucrados en la formación para la PL, y finalmente cuatro personas que tienen contrato laboral con las PcD, que serían los empleadores.

Tipo de Muestreo

Se retoma el **muestreo intencional**, entendido como una estrategia no probabilística que se hace relevante en la caracterización de formas sociales, pero con debilidades en la cuantificación de la distribución de una variable; teniendo en cuenta que su fuerza está en seleccionar casos ricos en información, de los que se puede profundizar para alcanzar los objetivos propuestos (Chica & Castejón, 2006).

Este tipo de muestreo permite caracterizar formas sociales, estableciendo un buen indicador de la calidad de la información que consiste en detener la recogida de los datos, al momento en que la información obtenida se vuelve repetitiva y no aporta nada nuevo, o lo que aporta es poco relevante para la investigación; de esta manera se puede asumir la redundancia como un aporte a la validez de la información que se pretende recoger (Chica & Castejón, 2006, p. 50). Dicho de otra forma, es especificar las características y cualidades de la población participante, de manera que se conserve la coherencia interna de los análisis y por tanto las conclusiones de la investigación.

A pesar de que existen varias estrategias de muestreo intencional la de esta investigación consistió en la unificación de criterios que comparten los sujetos participantes, dentro de estos esta su posición laboral, su formación, formas de vinculación y acompañamiento que ha tenido en el proceso; en otras palabras, todos los aspectos que redondean el problema y el enfoque concreto de la investigación.

Perfiles que determinan la muestra

Perfil de las personas con discapacidad intelectual

Las PcDI deben cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Tener confirmación diagnóstica de discapacidad intelectual.

- Estar entre los 16 y 40 años.
- Estar activo laboralmente.
- Residir y/o laborar en la ciudad de Medellín.
- Tener como mínimo 5 años de historia académica en inclusión escolar, en el sector público o privado.
- Ser egresado de un programa de formación vocacional.
- Demostrar comunicación oral y escrita de forma inteligible.
- Aceptar ser partícipes junto con un familiar, de la investigación, delegando tiempo para los ejercicios de recolección de información.

Perfil de los formadores o instructores laborales

Los entrenadores de las PcDI deben cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Participar en el proceso educativo de la PcDI
- Tener contacto con el proceso actual de empleabilidad.
- Aceptar ser partícipes de la investigación, delegando tiempo para los ejercicios de recolección de información.

Perfil de la familia

Los familiares de las PcDI deben cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Conocer la historia educativa de la PcD.
- Conocer las demandas en el desempeño del participante con discapacidad
- Convivir con el participante con discapacidad intelectual.
- Aceptar ser partícipes de la investigación, delegando tiempo para los ejercicios de recolección de información.

Perfil del empleador

Los empleadores deben cumplir con los siguientes criterios de selección:

- Conocer la situación diagnóstica del participante con discapacidad.
- Tener cercanía a las funciones o cargo de la persona con discapacidad como jefe directo o coordinador encargado.

- Aceptar ser partícipes de la investigación, delegando tiempo para los ejercicios de recolección de información.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de los objetivos de esta investigación se tuvieron en cuenta el consentimiento informado de la totalidad de los participantes, atendiendo a las consideraciones legales, confidencialidad y manejo adecuado de la información personal; además del derecho a la divulgación de la información recolectada, también se realizó la respectiva devolución de los resultados a los participantes de la investigación aclarando que no habrá lucro económico por su protagonismo.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La recolección de los datos se realizó a partir de diferentes técnicas e instrumentos que se desprenden del paradigma acogido; es así como se utilizó la técnica de la entrevista en un instrumento de entrevista semiestructurada, la cual se caracteriza por ser flexible, dinámica, no directiva, poco estructurada, además de ser abierta y no estandarizada; de igual forma permite un encuentro cara a cara entre el investigador y el informante, para que el primero pueda aprehender sobre los conocimientos, experiencias y vivencias de la persona que suministra la información. Es además una técnica implementada en varios de los antecedentes, argumentando que reduce el impacto de la pasividad de los participantes, principal situación problema con la que se ha encontrado a la hora de entrevistar a las PcDI (Verdugo, et al., 2004, p. 30). Asimismo, se tiene en cuenta que, el análisis del discurso es la base de esta técnica, por lo que este debe fluir libre y abiertamente en torno al tema propuesto por el investigador (Verdugo, et al., 2004; Elorriaga, et al., 2011); aspecto respaldado por otras investigaciones que abordan las RS al afirmar que “permite comprender de una forma más integral actitudes, creencias, prácticas y valores frente a aspectos seleccionados como de importancia por el investigador” (Vargas, 2006, p. 68).

Otra de las técnicas es la observación participante respaldada en el instrumento de la guía de observación, se toma como referente ya que fue implementada en una de las investigaciones referidas en los antecedentes, en la cual se plantea que: “la observación participante durante la

ejecución del programa de apoyo, nos permitió documentar algunas dificultades que los trabajadores encontraban en los procesos de planificación y autorregulación de las tareas laborales, así como ayudas que resultaron eficaces” (Becerra, et al., 2011, p.10); lo que pone en evidencia la utilidad de la técnica para el cumplimiento de los objetivos planteados; puesto que, lleva al investigador a convertirse en un “nativo” por medio de la inmersión en la realidad social que analiza o, dicho de otro modo, lo que pretende es que esté pueda aprehender y vivir una cotidianidad que le resulta ajena. Para ello se ocupa de observar, acompañar y compartir con los actores las rutinas típicas y diarias que conforman la experiencia humana (Robledo, 2009). Asimismo, el instrumento se construyó en forma de lista de chequeo que “se utilizan para documentar las evidencias recogidas al aplicar la técnica de observación directa en ambiente natural de trabajo, simulación de situaciones y valoración de productos” (SENA, 2002, p.12). Este proceso se llevó a cabo posterior a la entrevista de la PcDI como una forma de enriquecer la información suministrada por el participante.

También se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario autodilucidado¹¹ “la técnica de encuesta permite obtener gran cantidad de información de un modo rápido y eficaz (...) [además lo que] persigue con el cuestionario es la traducción de variables empíricas en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas” (Casas, et. al 2002, p.107- 108). Esta técnica permitió recoger información suministrada por los empleadores para complementar y ratificar la suministrada por los demás participantes (PcDI, familiar y el entrenador laboral) en la entrevista que se les aplicó.

De manera complementaria se hizo uso del Software Atlas Ti, que permitió el análisis cualitativo de datos textuales, desde la organización de los mismos en grupos de familias a partir de categorías establecidas o emergentes. Este proceso se hizo de manera complementaria al análisis manual de la información para validar los resultados obtenidos.

PLAN DE ANÁLISIS

¹¹ Este instrumento cumplió la función de apoyar y complementar la información recolectada con las herramientas.

El proceso de análisis tuvo en cuenta condiciones que, giraron en torno a pasos intuitivos, descriptivos, observacionales e interpretativos, que fueron un ir y venir cíclico con la información recolectada.

La primera fase, inició con las entrevistas semiestructuradas a familias, formadores y PcDI, las cuales se almacenaron en grabaciones de audio para luego ser transcritas de forma “fiel a lo que dijeron los interlocutores (...) [con el fin de] obtener el máximo de información útil” (López & Deslauriers, 2011, p. 13); la guía de observación fue diligenciada por los investigadores en los entornos laborales de los sujetos apoyándose en el registro escrito, filmico y fotográfico que permitieron hacer que la imagen se recordará y relacionará con los eventos descritos (Reposo, 2009); el cuestionario auto-diligenciado fue resuelto por los empleadores, de manera que no requirió la inversión de espacios compartidos con los investigadores, logrando así “cuidar el itinerario requerido para mantener la distancia con el entrevistado” (Sandoval, 2002, p. 144). Las transcripciones de todos estos procesos se realizaron sin omitir detalles, tanto de las preguntas cerradas como de las preguntas abiertas al igual que de las observaciones.

Aunque las evidencias recogidas se basaron en diferentes técnicas (*entrevista, observación participante y encuesta*), estas conservaron concurrencias en la mayor parte de los siguientes procedimientos que constituyeron el análisis; dentro de los que se destaca la organización de la información, clasificación, jerarquización, pre-categorización y categorización.

La organización de la transcripción de las entrevistas incluyó la relación de la totalidad de las preguntas y las respuestas de todos los participantes nombrados con sus respectivos códigos como lo muestra la siguiente tabla:

Para el caso de las encuestas se conservó el esquema, pero con codificación de las preguntas cerradas desde la correspondencia numérica incluida en la opción de respuesta, por tratarse de preguntas de selección múltiple (Casas, Repullo & Donado, 2002). La observación por su lado, se organizó al frente del descriptor de cada categoría, a través de descripciones generales y específicas de prácticas, acciones y manifestaciones (Ver anexo, Tabla N°5.).

Seguido a ello, las ordenaciones requirieron de la reducción de la información a través de la integración de contenido bajo criterios de elección (Cáceres, 2003) basados en lo igual, lo diferente y novedoso en cada línea de respuesta; el primero se orienta al mayor número de coincidencias lógicas de las respuestas, el segundo a las particularidades que corresponden a la lógica de los

cuestionamientos y lo novedoso a los elementos distintos o contrarios a la propuesta del interrogante.

A nivel general “una fuente de datos importantísima que se agrega al análisis la constituyen las impresiones, percepciones, sentimientos y experiencias del investigador o investigadores (en forma de anotaciones)” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 439), como parte de la organización transversal a los procedimientos.

El proceso de clasificación se destacó por buscar en los trozos de contenido elementos a procesar (Cáceres, 2003) a partir de constantes o reiteraciones en las respuestas de los participantes, que se registraron en afirmaciones y palabras clave; sólo varía en la encuesta donde las respuestas de las preguntas cerradas pasan de una vez para el proceso de jerarquización estadística de los factores comunes.

La jerarquización partió de las similitudes del proceso de clasificación, a estas se les cuestionó sobre la base de las similitudes, intenciones y significados, en otras palabras, esta fase involucró la identificación de la estructura del fenómeno de estudio, mediante una dialéctica (conversación/diálogo) (Sandoval, 2002), que activó la intuición del investigador.

El primer proceso categorial o pre-categorización, usó las palabras o componentes de las respuestas del anterior proceso, para establecer afirmaciones y supuestos que concretizaron aún más la información; este paso alude a la exploración en la conciencia donde los investigadores establecieron reflexiones sobre las relaciones o afinidades estructurales (Sandoval, 2002) de manera que tuvieron que volver a los trozos y a las notas de campo para esclarecer la naturaleza de los significados y traducirlos en expresiones más simples.

La categorización implicó la ubicación de las pre-categorías y relaciones anteriormente establecidas con las categorías teóricas que se simplificaron en una operacionalización de unidades de análisis, este escalón representó “el momento en el cual se agrupa o vincula la información incorporando la perspectiva crítica en el estudio y, por consiguiente, el paso primordial para establecer nuevas interpretaciones y relaciones teóricas” (Cáceres, 2003, p. 67).

Instaladas las categorías, se continuó con el cruce de la información como parte del proceso de triangulación, que llevó a la recolección de los datos desde diferentes miradas que permiten el contraste (Valdés, 2011), de ahí a que se consideraran los resultados arrojados de los distintos instrumentos para efectuar una relación entre las categorías resultantes de cada grupo de participantes (PcDI, familias, formadores y empleadores), desde la misma guía teórica que

permitió visualizar la integración entre conceptos; esto posibilitó la obtención de tendencias alrededor de las RS, la PL, las capacidades y los apoyos.

El anterior desarrollo metodológico cuenta con una línea de reducción y saturación horizontal, por lo que se asumió el uso del Atlas ti como elemento de validación y confiabilidad de lo encontrado principalmente en las entrevistas, ya que su manejo permite dar una mirada a la información de forma vertical, es decir línea por línea y no por pregunta; el resultado de la codificación y de la integración de familias se ubicó como elemento comparativo en la anterior etapa, para consolidar el nuevo conjunto de categorías. Desde el cual se dio paso a la interpretación, donde finalmente se describió la experiencia vivida en una forma tal que pueda ser valorada para informar la práctica y la ciencia (Sandoval, 2002); es decir la especificación de resultados.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados que al interior de las RS sobre la PL de PcDI se encontraron creencias, opiniones, percepciones, ideologías y estereotipos que se relacionan con las categorías de capacidades, participación laboral, apoyos, funcionamiento individual y autonomía; halladas en las respuestas de los agentes cercanos y las personas con discapacidad intelectual en dos entornos de desempeño artístico – empresarial. La descripción de los hallazgos da cuenta de lo reiterado por los agentes cercanos (formadores, familias, empleadores y sujeto); en una estrategia escritural que retoma las constantes, las diferencias y las particularidades, para finalizar con las emergencias tanto constantes como individuales del proceso.

DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE AGENTES FORMADORES

Las RS de los formadores sobre la PL de las PcDI se dirigen de manera tendiente a la credibilidad de sus capacidades, de ahí que en sus opiniones prevalecen expectativas centradas en la formación laboral, participación social, proyección personal o en el entorno artístico frente al reconocimiento desde su desempeño laboral. En este sentido, estas estructuran en actitudes centradas en cómo aprovechar al máximo las oportunidades laborales, para que a partir de los apoyos implementados y sus procesos de participación laboral lleguen a ser lo más autónomos posible y al desarrollo pleno de sus capacidades.

Es así como en la tendencia sobre las RS de los formadores alrededor de la PL de las PcD, estos expresan una credibilidad (opinión) en la capacidad de los sujetos para “ser y hacer en los entornos de desempeño”, evidente en afirmaciones como “*que la familia la suelte y le den confianza para que ella pueda hacer eso porque ella puede hacerlo*” (AC1-EA); de igual forma este aspecto se ve reflejado en lo expuesto por dos formadores en relación con las expectativas en la PL de las PcDI, ya que parten de la creencia que es una labor conjunta de las diferentes instituciones de formación para la inclusión laboral generar oportunidades de participación para esta población. “*yo creo que sería de parte también de nosotros, de las corporaciones de hacer bien el trabajo para que ellos sigan creyendo pues como en uno y así abrirles las puertas a otras personas no solamente en la parte cultural sino en almacenes*” (AC1-EA). En relación con este resultado Becerra et al. (2012) plantean que, estas expectativas tienen una influencia fundamental para

alcanzar los objetivos propuestos, al orientar el esfuerzo con eficacia en el logro de las metas de formación para que estén en consonancia con las posibilidades de participación laboral existentes en el medio.

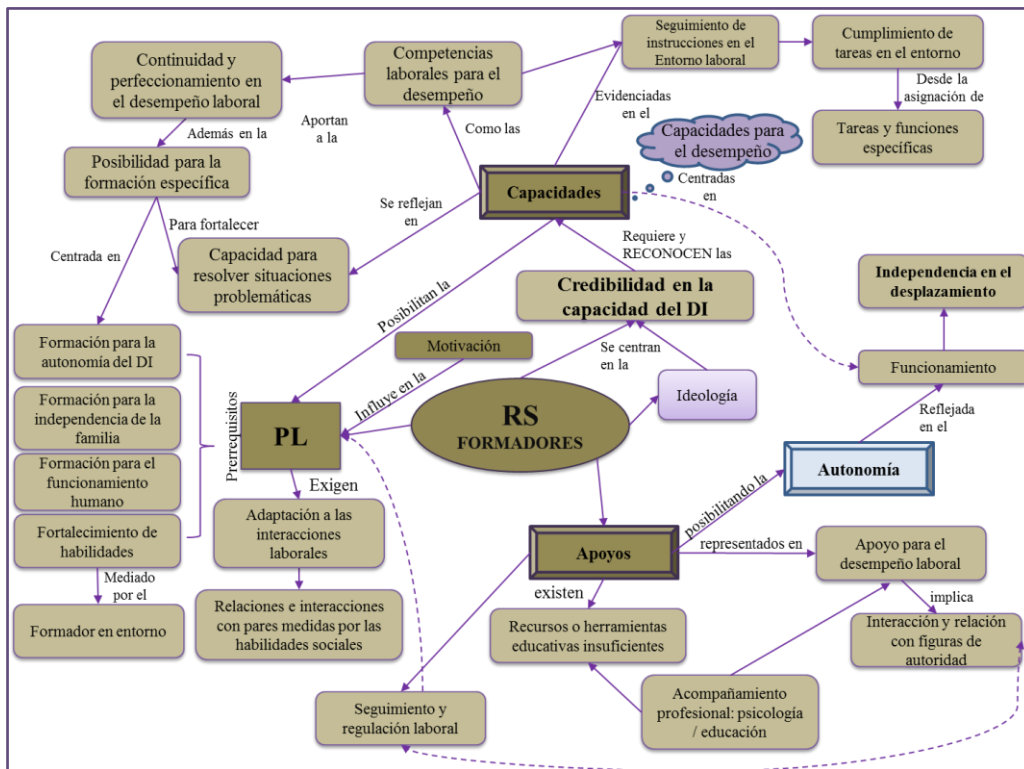


Gráfico N°1 Campo de representaciones de los agentes formadores

Los formadores mantienen la creencia que las capacidades son un aspecto transversal en el proceso formativo, pues cuanto más se desarrollen y fortalezcan éstas, la participación de la PcD se va a destacar por un funcionamiento eficiente en los diferentes entornos de desempeño; aspecto respaldado en planteamientos como: *“empezamos a hacer un trabajo en ella de confianza como cantante ¡es que usted sí canta, sí es cantante! Y empieza a desarrollar más esa habilidad”* (AC2-EA). En este orden de ideas se hace un énfasis en el fortalecimiento de habilidades que están relacionadas con el seguimiento de instrucciones en el entorno laboral, el cumplimiento de exigencias procedimentales inherentes a cualquier empleo; evidenciadas en la emulación de los entornos de desempeño en el proceso de formación laboral; lo que se respalda en las siguientes afirmaciones: *“cumple esa labor o esa orientación que debe dar un superior...”* (AC3-EE), *“una mujer supremamente diligente, muy buena compañera, muy atenta en el SENA pues de las mejores*

por decirlo así...” (AC4-EE). Al respecto Araque (2012) enfatiza que “los criterios de selección deberían centrarse en las calificaciones, conocimientos y competencias que se consideran esenciales para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo disponible (capacidades) y no en la discapacidad de la persona” (p. 18).

A lo anterior se le añaden ideologías frente al cumplimiento de tareas en el proceso formativo las cuales van a influir en las posibilidades de permanencia en el entorno de desempeño, ya que es una exigencia que da cuenta del funcionamiento de la PcDI y por lo tanto de las capacidades reales para asumir un empleo. “*Ella tiene un buen procesamiento de la información, ella comprende y es capaz de resolver el mensaje que quiere dar*” (AC2-EA) estos argumentos dan cuenta de los procesos necesarios para la vinculación laboral. De forma particular los formadores del entorno artístico, exponen que las tareas que realizan los sujetos se relacionan con experiencias repetitivas no mecánicas, que complementan las posibilidades de participación desde las capacidades manifiestas y desarrolladas. “*Hay una parte que, si es mecánica, pero tú tienes que estar consciente de tu organismo para poder saber cómo hacerlo...*” (AC1-EA); “*ahí es donde está la paradoja y lo más interesante del arte que siendo una repetición no se repite igual, hay que resolver situaciones en el momento, hay que crear nuevas posibilidades aun de la misma canción, del mismo guión, de la misma situación*” (AC2-EA). Una postura opuesta se plantea por parte de un formador empresarial cuya opinión se dirige a que las PcD presentan una incapacidad para tomar decisiones apoyándose en el hecho de que las tareas mecánicas y repetitivas son las más pertinentes para esta población en los procesos de PL. “*Esa población no te va a tomar decisiones si esa población toma decisiones se sale del camino (...) yo creo que lo de ellos es lo primero son repetitivas mecánicas y en el fondo la vida es repetitiva y mecánica*” (AC3-EE). Lo anterior se relaciona a la importancia de asignar tareas claras y definidas a las PcDI, de manera que “*Ha de saber qué trabajo ha de realizar, y cómo y cuándo ha de llevarlo a cabo; es decir, ha de integrar las rutinas para ser lo más autónomo posible en la realización de su trabajo*” (Alomar, 2005, p. 123).

Lo precedido se complementa con que la mayoría (3)¹² de formadores opine que el desarrollo de competencias laborales para el desempeño es una de las metas de aprendizaje en las que se debe centrar la formación para la inclusión laboral, esto se refleja en los procedimientos propios de la PL, “*una mujer muy competente en sus habilidades académicas funcionales*” (AC4-EE); “*también*

¹² Todos los descriptores numéricos se señalan en los resultados obedecen a la ubicación de las tendencias de las respuestas de los participantes siendo fiel a los datos sin la intención de señalar en forma estadística los hallazgos.

debes tener un nivel de sentir el cuerpo, de saber qué es lo que está haciendo” (AC1-EA). Por lo tanto el desarrollo de competencias como una consecuencia del proceso de PL depende de las posibilidades de participación y singularidad en las capacidades de las PcD, aspectos resaltados en las siguientes afirmaciones: *“Yo creo que ha soltado más, creo que su parte musical de todos modos ha subido, su nivel vocal también, en la parte de técnica y todas la cosas porque ella cantaba, cantaba con pista pero no tenía una conciencia del cuerpo”* (AC1-EA), *“con Isagen ganó más disciplina, si era un hombre comprometido con Isagen ganó más compromiso”* (AC3-EE). Sumado a esto tres agentes formadores creen relevante en los prerrequisitos para la formación y posterior participación laboral, las competencias laborales y personales evidenciadas en las características de su ser como persona: *“su evolución desde lo humano, digámoslo así, tiene que ver mucho con la posibilidad de escuchar y de permitir conocerse y reconocer sus errores y sus potencialidades”* (AC2-EA). Además, reconocen la importancia de tener un conocimiento de las capacidades de las PcD como aspecto determinante en el aprovechamiento de las oportunidades que van a garantizar la vinculación a procesos dichos procesos. *“tiene una gran capacidad de liderazgo se vuelve referente para las otras chicas, su gran capacidad también histriónica (...) capacidad y deseo de enfrentar nuevos retos”* (AC2-EA). Al respecto menciona Rebollo (2011) que por medio de la capacitación y preparación en competencias laborales la PcDI puede enfrentar un cargo dentro de una empresa con la mayor competitividad posible, a la vez que sobresalga por su rendimiento.

Un grupo de tres formadores resaltan en sus opiniones que la capacidad para resolver situaciones problemáticas de los sujetos con discapacidad influye en su posterior desempeño laboral y en el fortalecimiento de su autonomía, *“fue un grupo conflictivo porque claro habían pelaos muy buenos, muy buenos y entre ellos había pues muchas conflictos, pero ella pues sin embargo su trabajo en equipo no se vio afectado para nada, procuraba solucionar los problemas”* (AC4-EE). Cabe señalar que *“la toma de decisiones conlleva valorar varias alternativas para llegar a la más indicada; razón por la que se encuentra íntimamente ligada a la capacidad de resolución de problemas, ya sean impersonales o de carácter social e interpersonal”* (Becerra, et al., 2012, p. 28).

Los formadores exponen en sus creencias que el perfeccionamiento en el desempeño está determinado por las posibilidades de permanencia que se generan desde los diferentes entornos de desempeño para la PL, *“es de las fundadoras y su trabajo como cantante es fundamental en todo*

el proceso (...) siendo cantante de Teatro el Grupo por mucho tiempo y si es posible de otros grupos también” (AC2-EA); de igual forma establecen como expectativa que la posibilidad en la formación específica, posterior a la vinculación laboral enriquece el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades dadas en la continuidad de las posibilidades de participación actual; *“se lo entregaría al experto que maneja la competencia con la que SDI3 más se identifique, o sea logística o sea un tema de exhibición, o sea un tema interactuar”* (AC3-EE). Lo anterior se ratifica en planteamientos que sugieren *“los sujetos con discapacidad saben, que si descubren la secuencia de cómo se ejecuta la tarea se motivan de tal modo que dedican tiempo a perfeccionar sus habilidades y destrezas manipulativas acabando por entusiasmarse con ella”* (De Jesús, et al., 2009, p. 21).

De igual manera los formadores conciben que al centrar los procesos de formación en el desarrollo del funcionamiento humano se van a generar posibilidades de aprendizaje para que las PcDI puedan aprovechar al máximo estos espacios que no solo son para la PL sino para su desarrollo personal. *“una formación para el trabajo y el desarrollo humano Iniciamos con un desarrollo humano”* (AC4-EE); *“desarrollo de lo humano de las habilidades para la vida, entonces puedo identificar en esas dos dimensiones a la artista y la mujer muchas posibilidades de mi intervención como formadora”* (AC2-EA). Además, expresan que el fortalecimiento de habilidades es un aspecto relevante para seguir potenciando, ya que se espera que se logre el perfeccionamiento de sus funciones. *“que ella pueda tener más herramientas y posibilidades de estudiar sus canciones de una manera técnica”* (AC2-EA).

Todos los formadores consideran en sus ideologías que la autonomía es un aspecto sobresaliente en los procesos de formación para la PL, sumado al hecho que tiene que ver con la independencia de la PcD para enfrentar las diferentes situaciones que implican dicha participación como desplazarse al lugar de trabajo. *“Conocer esos lugares nuevos de la ciudad le han permitido mejorar ese nivel de independencia”* (AC2-EA); *“la obligación aquí es que sean independientes en transporte... tiene que dar cuenta de todas estas herramientas, se prevé este proceso, vamos salir”* (AC4-EE). No obstante, la independencia en el desplazamiento es un aspecto que se debe fortalecer permanentemente en los procesos de formación de la población, garantizando niveles adecuados de funcionamiento laboral, *“me parece muy significativo y es la posibilidad que tiene ella de ubicarse en la ciudad, entonces ha logrado ir sola, sola a las diferentes salas de teatro...”* (AC2-EA). De manera complementaria los agentes exponen que la formación para la

independencia de la familia es primordial para garantizar la PL *“tratamos de irlos soltando en clase (...) que los papás y mamás no estén en clase (...) empezar a trabajar de que ellos empiecen a ir solos a los conciertos o irnos juntos, pero sacando a la familia”* (AC1-EA). Al respecto Becerra et al. (2012) plantea que, normalmente las familias adoptan una actitud sobreprotectora hacia la PcD; esta supone una barrera para desarrollar la autonomía necesaria que le posibilite desenvolverse en el entorno de desempeño. Sin embargo, superados estos problemas después de asesorar adecuadamente a la familia, esta empieza a adoptar una actitud que le va a permitir a la PcD ser más independiente y autónoma. Razón por la cual de los formadores del entorno empresarial expone desde sus imaginarios la necesidad de asumir una función no sobreprotectora del acompañamiento, para favorecer la reducción esta conducta y reconocer las capacidades de la PcDI. *“la idea es que no nos volvamos sobre protectores... aquí no se van a quedar eternamente ni los chicos ni las familias”* (AC4-EE).

Un par de formadores creen en la adaptación a las interacciones laborales como un aspecto influyente para una adecuada convivencia y como tal en la posible aceptación de las PcD en el contexto laboral *“ella antes tiende a quedarse callada, cuando ella ve que, que hay algo que pasa (...) ella maneja su punto de vista y es una mujer muy receptiva muy muy respetuosa”* (AC4-EE). De igual manera los formadores en su totalidad plantean que para garantizar un clima laboral adecuado, se debe tener en cuenta que las relaciones e interacciones con pares están mediadas por las habilidades sociales de la PcD, *“uno con los pares es otra cosa muy distinta pero no, no era relevante como la situación de ella (...) no es resentida pues dice hay gracias profe ve ni me doy cuenta y entonces ella sí tiene muy buenas competencias sociales”* (AC4-EE). Asimismo, un formador del entorno empresarial reconoce que hay una aceptación del sujeto en el entorno laboral lo que refleja en la pertinencia de las relaciones interpersonales establecidas, *“lo que si tiene sentido es, lo quieren, hay afecto, hay respeto y hay colaboración para él”* (AC3-EE). Algo similar se evidencia en lo expuesto por un formador del entorno artístico al plantear que hay una cooperación entre pares siendo los mismos compañeros un apoyo para el desempeño laboral del PcDI. *“el grupo mismo se convierte también en un recurso humano, en un acompañamiento que ha sido fundamental no solo para SDI2 sino para todos, es el apoyo del otro”* (AC2-EA).

Tres de los agentes formadores enuncian en sus opiniones la importancia de realizar actividades prácticas relacionadas con el *proceso formativo*, en la medida que estas acciones van a posibilitar que las PcD asuman con seguridad y apropiación las funciones de su entorno laboral. *“Yo pienso*

que una de las cosas que le dan mayor seguridad es enfrentar las actividades prácticas (...) pienso que el teórico práctico al mismo tiempo le da mejor seguridad para que ella se desempeñe porque eso le genera dudas y hay uno puede aclararlas” (AC4-EE). Es así como los formadores del entorno artístico destacan el ensayo como un proceso necesario para mejorar la calidad de los montajes y obtener mayores oportunidades laborales *“hay uno que tiene que ver con lo procesual que es el hecho mismo de vivir los ensayos como parte del proceso fundamental del quehacer del artista”* (AC2-EA). Esta estrategia permite profesionalizar la inserción laboral de PcD a través de la colaboración empresa-escuela; teniendo en cuenta que establecen medidas para su consecución basadas en la formación en el centro de trabajo, los contratos para la formación, las diferentes modalidades de prácticas de formación ocupacional, y el intercambio de recursos entre escuela y empresa (Becerra, et al., 2012)

Los formadores creen que hay recursos o herramientas educativas insuficientes para garantizar el entrenamiento laboral de las PcD al decir que, *“No, No se cumple pues porque todavía No hay como suficiente parte económica para eso”* (AC1-EA). Se destaca la necesidad de contar con estos recursos materiales para garantizar un mejor desempeño por parte de las PcD, lo que al mismo tiempo se constituye en los apoyos necesarios para el desempeño en la PL, *“uno como músico necesita grabarse para escuchar qué es lo que está haciendo entonces es como una consola”* (AC1-EA); también verbalizan la implementación del apoyo en el desempeño laboral como un recurso importante en el perfil de apoyos que se le construye a cada PcDI, *“en el desplazamiento todavía porque no hay un buen nivel de manejo del espacio”* (AC1-EA); *“necesita más ayuda formación para la respiración, la voz, afinación”* (AC2-EA). Lo anterior se reafirma en la importancia recibir un acompañamiento profesional desde lo educativo y psicológico, volviendo el recurso humano uno de los apoyos que más enriquece el proceso formativo. *“acompañamiento desde lo psicológico porque el teatro es una experiencia de vida no mecánica (...) estudiantes de educación especial, de psicología que nos hacen un acompañamiento más desde las relaciones”* (AC2-EA); *“ha demandado mucho desde el área de psicología... la demanda ha sido más que todo a nivel familiar”* (AC4-EE). En relación a estos resultados Alomar (2005) plantea que *“una de las estrategias más eficaces para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en los entornos laborales en los que participan ha sido el desarrollo de los apoyos”* (p. 3).

Los formadores destacan en sus ideologías que la supervisión y control laboral se realiza a partir de estrategias de seguimiento y regulación teniendo en cuenta que es un apoyo que se va reduciendo a medida que la PcD se empodera de las funciones que se le asignan *“hay un seguimiento que se da en el desempeño mismo del proceso artístico”* (AC2-EA); *“me parece muy muy importante hacer los acompañamientos, pero no tan prolongado mira que más o menos son 15 visitas”* (AC4-EE). Conviene decir que estos procesos están determinados por las relaciones interpersonales y el conducto regular que se establece con las personas que lo realizan a través de acciones particulares, *“primero buscaba al coordinador académico claro en la inducción se le dijo que el coordinador académico era la máxima autoridad”* (AC3-EE).

Se exponen de manera particular opiniones de los formadores empresariales que apuntan a una formación mediada con apoyos, estos son ofrecidos en una de las experiencias de manera individual según discapacidad cognitiva y etapa de desarrollo aspectos que se van estableciendo como un servicio que articula los procesos de supervisión y control entre la institución formadora y la empresa; de igual forma se presentan situaciones particulares de apoyos determinados por remisiones clínicas según las necesidades individuales de los sujetos. También se reporta que en la institución formadora implementan un seguimiento del formador para garantizar seguridad en el desempeño de la PcD como un aspecto relevante de los servicios de apoyo a la inclusión laboral-empresarial estableciendo que se realizan ajustes razonables para el desempeño laboral del sujeto en las situaciones que lo ameriten, algunos elementos que sustentan en lo siguiente:

“entonces hay momentos en que ella tendrá que venir aquí, pero la idea es que yo me desplace a la empresa como tal, esos son los tipos de acompañamientos que se requieren a vemos que aquí le hace falta el conteo, bueno lo que es llenar registros y entonces y si hay que hacerle un ajuste razonable al registro yo se lo hago (...) hasta donde puedo con mi apoyo” (AC4-EE); *“el trabajo es 1x1 hay muchos que no necesitan hay otros que sí, yo pienso que es como las etapas del ser humano y hay situaciones de discapacidad cognitiva”*; *“una atención prolongada pues se da en remisión a la EPS (...) será las clases de remisiones en caso de que se requiera un trabajo prolongado pues de tratamiento”* (AC4-EE); *“eso les da mucha seguridad... después se va como disminuyendo... eso les da mucha seguridad (...) ellos son felices con esa cercanía que se ve pues desde la institución”*; *“Pues hasta ahora nos ha ido bien por eso mira el acompañamiento de 6 meses a 1 año (...) yo pienso que debe salir algo de 6 meses a 1 año (...) ella sabe que tiene un lugar acá y que ella puede venir como al recurso y sino pues con la familia igualmente”* (AC4-

EE); *“la idea es que yo me desplace a la empresa como tal, esos son los tipos de acompañamientos que se requieren, ah vemos que aquí le hace falta el conteo, bueno lo que es llenar registros y entonces sí hay que hacerle un ajuste razonable al registro yo se lo hago (...) hasta dónde puedo con mi apoyo”* (AC4-EE).

En el entorno de desempeño artístico se encuentran opiniones particulares de los formadores que aluden a que el desempeño laboral y la convivencia se encuentran condicionados a las relaciones afectivas con la autoridad, es decir una de las participantes con DI requiere de la influencia del director en los procesos de PL; del mismo modo hay elementos de la convivencia condicionados a las relaciones afectivas con los compañeros, aspecto que repercute en el clima laboral. En este entorno se realiza como proceso de supervisión y control la implementación de un apoyo para la autorregulación emocional. Rescatan además las estrategias de autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación como elementos relevantes en estos procesos de seguimiento, como se describe a continuación:

“ella me lo dice una y mil veces ¡es que usted sí me conoce entonces usted sabe cómo me trata, como puede tratarme, hasta donde puede exigirme (...) - les exijo al máximo de su capacidad y de su potencialidad ¡SDI2, siempre puedes más, puedes cantar mucho mejor, puedes hacerlo mucho mejor y tu cuerpo puede expresar más cuando estás cantando! (...) - pero también eso ha sido y ha generado un vínculo muy fuerte porque ella lo agradece enormemente”; *“es muy líder y es una persona que los muchachos quieren, la tiene como un referente, la quieren imitar en muchas cosas, en ocasiones también se puede volver en un líder negativo por su rebeldía”* (AC2-EA); *“necesita más ayuda como condición a mejorar en el manejo de sus emociones... es que yo no sé manejar mis emociones! La etiquetaron y se quedó ahí en la etiqueta (...) muchas veces se deja llevar por sus impulsos y eso afecta la vida del grupo, la presentación y el ensayo”*; *“la función esa es la obra es como el objeto final. Ahí es donde se hace una observación directa, no hago, no hay un seguimiento sistematizado, pero si se logra evidenciar y ellos mismos lo van evidenciando esos cambios, el tiempo nos va dando la experiencia, la capacidad, la madurez, la relación misma madura”* (AC2-EA); *“hacemos una autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación, después de las temporadas”* (AC2-EA).

Las anteriores aseveraciones se relacionan con lo planteado por Becerra et al. (2012) al establecer que el preparador laboral debe ir disminuyendo su dedicación a la formación y

supervisión individual del trabajador con discapacidad para pasar a realizar funciones de selección y asesoramiento de otros profesionales no especializados que implementen apoyos naturales.

Un grupo de tres formadores reconocen que el buen funcionamiento individual y la adaptación a funciones específicas determinan la productividad en el desempeño laboral de las PcD en el entorno laboral particular. *“una de las chicas más funcionales (...) Ella tiene un buen procesamiento de la información, ella comprende y es capaz de resolver el mensaje que quiere dar...”* (AC2-EA); *“hay una particularidad además y es que es la misma obra, pero la presentamos en diferentes salas, es decir, en diferentes circunstancias las que rodean la repetición de la misma obra, entonces no es la misma...”* (AC2-EA).

Algunos formadores incluyen en su discurso la autodeterminación laboral como un aspecto que relacionado con la autonomía y motivación (*emergente*) del sujeto con discapacidad, lo cual influye en el mejoramiento de capacidades relacionadas con la ampliación del perfil laboral; ya que de manera permanente buscan el perfeccionamiento de sus capacidades; *“se ha ido involucrando también en algunos roles como actriz... ella misma en un momento dijo ¡yo quiero empezar a ser un personaje! (...) tiene en todas las obras un personaje corto, en todas canta...”* (AC2-EA); *“dice que quiere logística y en tan poquito tiempo fue todo un éxito...”* (AC4-EE).

Los resultados descritos alrededor de los agentes formadores presentan una variedad de opiniones, creencias, e ideologías ligadas a las percepciones y valoraciones que se generan desde los procesos formativos; manifestando posturas positivas frente a los procesos de inclusión laboral tomando como referentes los desempeños de las PcDI. Esto da cuenta de la identificación de las RS de este grupo de participantes; en cuanto a la búsqueda permanente de oportunidades laborales, el reconocimiento de capacidades y de apoyos que se estructuran en un perfil que va delimitando las acciones de las instituciones formadoras, las necesidades de orientación para los centros de empleo y el rol de las familias en los procesos de participación.

DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES

Uno de los formadores del entorno artístico expone una actitud relacionada con el reconocimiento del desempeño laboral afirmando que se vincula con la participación social. En este mismo sentido uno de los formadores empresariales plantea una expectativa de proyección personal argumentando que esa oportunidad laboral motiva a la PcD a participar activamente de

dichos procesos y la impulsa a continuar idealizando sus metas; de igual forma se hace un reconocimiento en las opiniones alrededor del papel de la familia como posibilitadora en la proyección laboral de la PcD, aspecto clave para el desarrollo de capacidades y el aprovechamiento de las oportunidades laborales; *“sé que lo va a seguir haciendo y que esa tarea va a mejorar con el tiempo, el acompañamiento, los millones que nos van a llegar del cielo”, “se está realizando profesionalmente, es cantante está haciendo lo que quiere, está trabajando, conoce su ciudad ha viajado, es que les está mostrando en su casa a sus familiares que es posible que la limitación no existe, que su condición cognitiva no le ha limitado la posibilidad de ser, de participar, de hacer lo que quiere”* (AC2-EA); *“un hombre de sueños y esperanzas con Isagen y esa propuesta laboral ha ganado y ha fortalecido más sus sueños y esperanzas”* (AC3-EE); *“yo digo los jóvenes que llegaron acá, y los jóvenes cognitivos que están en las instituciones es porque papá y mamá los quieren ver bien, y me duele que de pronto también hallan una cantidad de jóvenes cognitivos que no conocen este tipo de programas que papá y mamá no los han apoyado, o papá y mamá los ignoran, todavía tenemos el mito del niño cognitivo que paso”* (AC3-EE).

Un formador del entorno artístico resalta la imagen que tiene frente a la capacidad de una de las participantes para mediar en las situaciones problema que emergen en el entorno laboral, en la medida que puede apoyar algunas intervenciones tanto en ensayos como en presentaciones; también se destaca la responsabilidad en el uso de herramientas como un factor que da cuenta de la independencia de la integrante del grupo; *“ella se vuelve traductora entre los mismos muchachos”; “el vestuario corre con la cuenta de cada uno, cuidar sus objetos personales corre por cuenta de cada uno, estar preparado, preparada para la escena”* (AC2-EA).

Uno de los agentes formadores tiene la concepción de que la formación para la independencia económica constituye una habilidad que va a garantizar procesos de PL pertinentes; este proceso se inicia en la formación inicial y permanece hasta finalizar la preparación para la inclusión laboral garantizando que en un empleo ordinario pueda realizar las acciones que le demandan autonomía y adaptación, siendo el manejo del dinero y otros recursos parte de estas; *“la parte pedagógica, manejo y distribución del dinero, manejo y distribución del dinero, del mundo de la finanzas, que ellos sean autónomos independientes, usted tiene que ir a sacar su tarjeta, su clave, y pues sino se le puede olvidar la clave”; “se les da esa hoja de vida como muy bien elaborada con toda la formación que ya ha tenido y ella con mucha propiedad habla de su experiencia laboral”* (AC4-EE). Se encuentra que uno de los formadores plantea una percepción de la autonomía en la

discapacidad como un aspecto relevante en la formación para la independencia. *“es un lugar donde ellos demuestran y donde están es porque ellos han querido, uno los ve en clases en darles como todo el acompañamiento eso es de ellos, me parecen unos pelaos Super tesos... verracos uno mismo tener la autonomía sin el papá (...) - yo pa que si no tengo eso o poder decirle, ama es que yo no me voy a tomar ese medicamento que usted me obliga a tomar (...) yo me puedo regular y a través de otras cosas que te brinde la institución”* (AC4-EE). En esta misma línea plantea Verdugo (2004) que tener la posibilidad de acceder a un empleo tiene influencias positivas en la autonomía de las PcD, en la medida que aporta a su independencia económica lo que hace que se sientan menos dependientes de sus familias. No obstante, la autonomía manifestada por estos sujetos no se reduce sólo a la independencia económica; se deben contemplar otros criterios como la forma en que toma decisiones y la gestión de oportunidades para decidir por sí mismo.

Un formador empresarial concibe que debe existir un empoderamiento de la responsabilidad laboral de parte del sujeto con DI en las oportunidades laborales ofrecidas, para que pueda obtener el reconocimiento de las habilidades de su desempeño, al mismo tiempo estructurar su perfil en relación con las posibilidades de participación a las aspirara; *“darles el lugar de adultos porque ya no es venga hagamos la plana, no ya es un lugar de adultos, es responsabilizarse de esa queja o esa necesidad como ella le quiera nombrar”*; *“una mujer muy muy habilidosa, es una mujer que para esos conceptos básicos, ella sobresale a todo eso, es una mujer que planifica que organiza, una mujer metódica muy ubicada en el discurso, participativa, sabe lo que quiere”* (AC4-EE).

Un formador del entorno artístico expone (opinión) que se presentan oportunidades laborales no acordes a la discapacidad, por no conservar las condiciones particulares del perfil de la PcDI, en el sentido que mantienen exigencias procedimentales que para la PcD sería muy difícil cumplir. *“ella no paso, pero no fue por la fundación, fue porque ella no tenía cómo moverse... manejo de escenario y no sé qué montón de cosas que ellos no entienden que no se adaptan a las condiciones de SDII”* (AC1-EA).

Un formador artístico hace un reconocimiento de los logros en el desempeño laboral de la PcDI los cuales abren otras oportunidades laborales que enriquecen el perfil en el mismo entorno de desempeño, *“Olowaily y el Rey de los Pájaros, y Romeo y Julieta, tienen las dos banda sonora, ella es la cantante de las bandas sonoras de Teatro el Grupo”* (AC2-EA). Al respecto plantea Peña (2010) *“las oportunidades laborales, logran definir de una forma adecuada el estilo de vida, y*

afectan directamente al modo cómo se percibe cada uno y cómo lo percibe y valora la comunidad donde viven”.

Un formador opina que en la participación cultural de las PcD no se encuentran oportunidades laborales que tengan en cuenta condiciones diversas. *“no hay como una red o como un grupo que lidere propuestas culturales, musicales, de teatro que se enfoque solamente en la discapacidad”* (AC1-EA). Aspecto que coincide con los resultados de investigaciones a nivel nacional, en los que se expone que los factores que posibilitan las oportunidades laborales en la actualidad son escasas o están mediadas por la proximidad que tenga la región con la ciudad, el desarrollo económico con el que compite con los demás municipios aledaños, las actividades empresariales que proyectan la población, además de las creencias y prácticas sociales que estén presentes en cada núcleo familiar (Araque, 2012; Lourido, 2010; Perez, 2010; Rodríguez, 2009).

Un formador del entorno artístico enuncia (opinión) que el desarrollo de habilidades motoras se hace necesario en ciertas situaciones para garantizar un funcionamiento eficiente, pero este desarrollo debe tener en cuenta los elementos propios de la formación según ciclo vital, en especial para otras áreas que tienen un proceso de maduración diferente como la voz. *“se tiene que ir desarrollando, por ejemplo, en la parte motora”; “hay que irle trabajando y de todos modos como está en cambio de voz entonces no se puede trabajar muy fuerte...”* (AC1-EA)

Se plantea por parte de un formador empresarial la importancia de orientar el proceso de formación hacia una autovaloración de las capacidades como una estrategia que le permite a la PcD conocer sus posibilidades de funcionamiento, *“Ellos entran con un diagnóstico de base, pero un diagnóstico que acá en el Guillermo Vélez llegan a un descubrirse descubra como todas las habilidades que tiene porque estamos enseñados a que incluso los muchachos son muy borradores lo que le faltaría a ella es creer en ese lugar que ocupa en el momento”* (AC4-EE).

Uno de los formadores opina que la inseguridad para el desempeño en algunas tareas asignadas se puede deber a las características particulares de la discapacidad que presenta el sujeto. *“la inseguridad yo creo que es lo que no la favorece a ella también pues por la misma discapacidad que tiene”* (AC1-EA).

Se encuentra en uno de los agentes la expectativa de reconocimiento al desempeño laboral artístico de las PcD, a través de la distinción en las formas de vinculación que puede ofrecer el contexto para la PL, para lo cual se requiere fomentar una cultura musical, que genere posibilidades de inclusión social *“en el gobierno no hay todavía unas políticas públicas de participación cultural*

para las personas en situación de discapacidad pero hay organismos o hay centros culturales que sí se están preocupando...la parte laboral en medellín, creo que le falta mucho, mucho apoyo desde el gobierno ...eso es lo que estamos intentando .. empezar a subir el nivel musical, ya para que se pueda pero por el momento es muy difícil”; “no hay como una red o como un grupo que lidere propuestas culturales, musicales, de teatro que se enfoque solamente en la discapacidad...”
(AC1-EA).

DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE AGENTES FAMILIARES

En las entrevistas de las familias se encuentran tendencias que configuran el campo de representación de las **RS** alrededor de las dimensiones de creencias, ideologías y opiniones centradas en la satisfacción por la oportunidad en la **PL** en la que está inscrito el sujeto con discapacidad intelectual, aspecto propio de una **actitud** positiva ante el desempeño ocupacional, producto del desarrollo de capacidades adquiridas y fortalecidas gracias a los procesos de formación laboral, acompañamiento profesional y familiar, así como la misma **PL**.

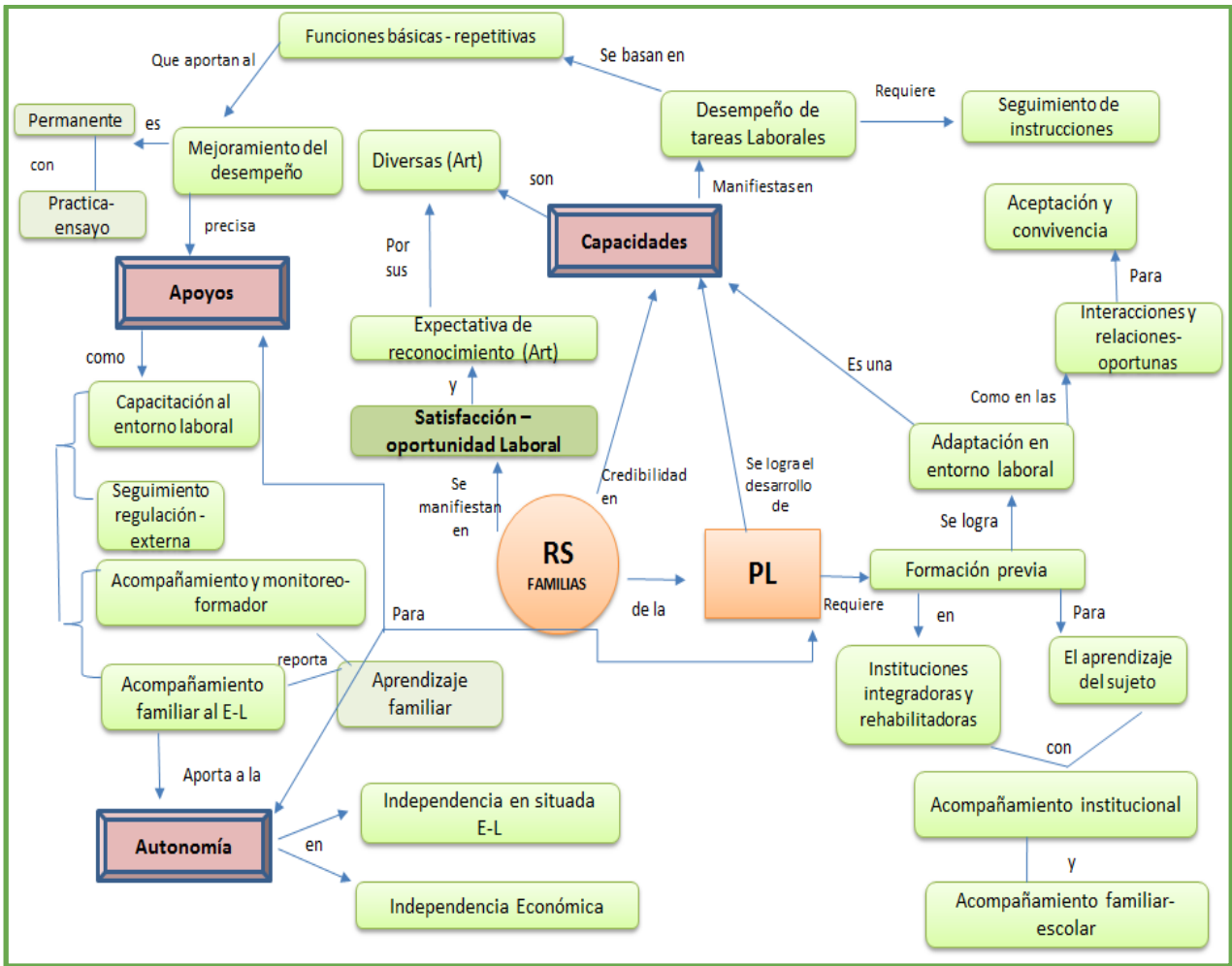


Gráfico N°2 Campo de representaciones de los agentes familiares

A un nivel detallado se expone lo siguiente:

Las familias creen en el actual desempeño sus hijos con DI, como una forma de PL, con un alto nivel de satisfacción, *“estoy muy feliz y le agradezco mucho a Dios (...) yo le agradezco mucho a la corporación, porque eso es un medio de empleo que tiene aquí mi hija”* (AC1-FA), considera además una oportunidad sobre la que se generan expectativas, *“... mil bendiciones a esa empresa porque... le dieron una oportunidad en la empresa para trabajar”* (AC4-FA); *“si SDI4 no nos cumple nos está fallando a todos”* (AC4-FE).

En el entorno artístico las familias destacan en sus opiniones altas expectativas (ideologías) que se dirige al reconocimiento de la PcD como artista en múltiples oportunidades laborales. *“... en Teatro el grupo yo me los imagino viajando por todo el mundo”* (AC2-FA). Esto se relaciona con

la percepción de los agentes que describen opiniones de las capacidades de los sujetos con discapacidad como capacidades diversas, que se conforman a través de las posibilidades de participación en algunos campos como la música. “...asi como no tuvo capacidad para aprender una matemática, unas ciencias sociales, se le facilita más grabarse todas esas canciones” (AC2-FA). Como elemento emergente el desempeño en este campo requiere de práctica o ensayo, pues se señala por los agentes como un requisito fundamental para un buen ejercicio artístico en las diferentes presentaciones. “yo pienso que la música es como un seguimiento, entre más se practique y se haga, más va avanzando” (AC1-FA)

Todas las familias creen en la existencia de capacidades de los sujetos con discapacidad para el desempeño de tareas que son propias de las funciones que realizan en el entorno de PL actual. “a él le gusta mucho contestar el teléfono es muy (...) esas oportunidades a medida que esta en el trabajo ellos pueden ir evolucionando, aprendiendo más cosas” (AC3-FE); “a veces uno cree que no son capaz y pienso yo y siempre he analizado y pudo decirlo muy segura, que son más inteligentes y pueden más que uno” (AC1-FA). Estas funciones se perciben dentro de un conjunto funciones laborales básicas o repetitivas; lo cual se señala como una ocupación positiva al asociarse como un medio para el mejoramiento del desempeño y desarrollo de capacidades que le permite la permanencia en el cargo o lugar de trabajo en donde participa el sujeto. “para mí son muy básicas (...) van aprendiendo muchas cosas, quizá pueden ser muy poquitas, pero en el futuro se ven. Ellos al comienzo entran con timidez, con temor, no seguros, pero cuando ellos ya la cogen, ellos arrancan y en la tarima se transforman” (AC1-FA); “lo de ellos es repetitivo y si a ellos se les interrumpe, falta un solo eslabón, a ellos se les retrocede el proceso, entonces con ellos es continuo...” (AC3-FE); “ella al principio salía a presentar una obra y le daba como risa y entonces yo le hacía mala cara, y que bueno que así no es, y bueno ya no ya es seria, ya ha tomado pues como más madurez” (AC2-FA).

Las anteriores afirmaciones son respaldadas por los resultados que encuentran de Jesús et al, (2009), al reconocer que el medio laboral donde se desempeña el sujeto le permite desarrollar o usar sus capacidades, redundando en calidad de vida, independientemente de si esta reporta señales de conformismo de las oportunidades a las que aspira el sujeto con discapacidad.

La mayoría (3) de las familias coinciden en afirmar que el desempeño de tareas requiere de la capacidad para el seguimiento de instrucciones, como parte del ajuste a las demandas laborales.

“me hablaron muy bonita de ella, dijeron que captaba con mucha facilidad las órdenes” (AC4-FE)

Todas las familias describen en la historia educativa de los sujetos con discapacidad y los prerequisites para la formación laboral la identificación y reconocimiento de capacidades *“en la Dorada yo vi que mi hija tenía talento y empezó a estudiar técnica vocal” (AC1-FA)*. Las participaciones en instituciones educativas se constituyen en experiencias integradoras y rehabilitadoras para el aprendizaje y desarrollo de habilidades del sujeto con discapacidad intelectual, lo que no descarta otras alternativas de formación. *“aquí en la corporación... también ha estado rehabilitándose en San Vicente, estas tres entidades no sólo han rehabilitado a mi hija, sino a mí también” (AC1-FA)*; *“se acabaron las aulas especiales y la integraron con grupos y vi que le estaba yendo peor, en vez de mejorar empeoró, entonces la retiré y empecé a entrarla en otras cosas como fue Teatro el Grupo” (AC2-FA)*.

Las familias en general refieren efectividad y compromiso en el acompañamiento profesional que desde los centros de formación se da por especialistas de diversas áreas para apoyar el desarrollo integral y la PL de las PcDI, además, se califica de manera positiva el monitoreo por parte de las agentes del entorno empresarial, ya que aportan a la vinculación del sujeto a la práctica y exigencia laboral ordinaria. *“hay un acompañamiento de un equipo profesional, lo que es la parte psicosocial es muy importante para ellos, lo que es el psicólogo, terapeuta ocupacional de todos estos profesionales que son importantísimos en todo su proceso de formación” (AC3-FE)*; *“la formación que le hicieron en el Guillermo Vélez fue mucho mejor o porque le pusieron más atención, formarla si para un futuro, para cuando yo ya no esté, ella pueda responder a ser más independiente... aquí han estado muy pendientes de ella, me han llamado y el SENA fue algo muy importante para la formación” (AC4-FE)*; *“van muy seguido a la empresa, que están constantemente averiguando cómo van los muchachos” (AC4-FE)*.

Estas afirmaciones rescatan la acción de apoyo como un condicionante para la PL, que se alimenta de opiniones, percepciones e ideologías (fundamentos de las RS) principalmente alrededor del formador, aspecto que defiende Becerra et al. (2011), cuando expone que *“El apoyo laboral en el puesto de trabajo es proporcionado casi exclusivamente por el preparador laboral (...) que frecuentemente actúa de un modo intermitente y reactivo” (p. 50-51)*.

Tres de las familias refieren de los sujetos adaptación al entorno laboral tanto para el desarrollo de funciones, como en el establecimiento de interacciones y relaciones que contribuyen a la

convivencia y adecuado clima laboral, está última referida por dos agentes. *“se transforma, es una niña que expresa y suelta esa alegría, expresa lo que en ese momento está sintiendo, para que la gente le llegue a ella”* (AC1-FA) *“cuando ya entran a una parte laboral, cuando están con otras personas que no tienen esa condición ellos se adaptan y asumen todas sus responsabilidades”* (AC3-FE)

Todas las agentes familiares perciben interacciones y relaciones laborales oportunas del sujeto con discapacidad en su ambiente laboral, por la aceptación y convivencia de las personas con las que trabajan. *“con los otros compañeros todo muy bien, ella la va bien con los jefes”* (AC4-FE); *“es una niña muy callada pero la va bien con todo el mundo”* (AC1-FA), *“la miran como una persona más de la empresa, un empleado y que ya no tiene una discapacidad allá en la empresa y le han abierto esas puertas, le han brindado ese amor para que ella trabaje allá con ellos”* (AC4-FE); de manera contradictoria se detallan interacciones inadecuadas con los compañeros de trabajo, por eventos negativos que han generado dificultades en la convivencia por lo que se solicita regulación del sujeto con DI. *“de pronto tuvo problemitas con una compañera que inclusive ya no quedó, (...) esa piedrita, esa niña que cada rato resultaba agarrada con ella, pero nunca como agarrarse no, sino que ella era muy fastidiosa”*; *“yo siempre le he dicho a ella que el sabio calla, el ignorante es el que se agarra, entonces ella trata de sostenerse”* (AC4-FE).

Estas referencias de la capacidad en la conducta adaptativa del grupo de PcDI recalca las *“dificultades a la hora de comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo”* (de Jesús et al., 2009, p. 7), dichas conductas no se instalan en ninguna persona de manera plana o permanentemente favorable, pero si se rescata como oportunidad de mejora dada *“la importancia de competencias sociales y emocionales de los trabajadores con discapacidad, (...) con los compañeros de trabajo”* (Becerra, et al., 2011, p. 58).

Dos de las agentes consideran necesaria (ideología) la capacitación específica del entorno laboral para el sujeto con discapacidad como una acción que contribuirá apropiación de las acciones laborales, *“más capacitación de parte de las empresas y sobre todo eso, ya la parte de comportamiento ellos han tenido esa autorregulación por el acompañamiento de los profesionales, pero las empresas si tener más capacitación, muchas más cosas y ellos van a aprender más”* (AC3-FE).

Dos de las participantes enuncian como necesario (opinión) el apoyo externo desde la supervisión y control que orienta el entorno de desempeño para la regulación y ajuste laboral de la

PcD. *“yo siempre le he dicho, cuando no entienda salga, cuando ves algo más complicado llama a tu jefe, llama a Blanquita y le preguntas que te explique”* (AC4-FE); *“a él lo visitan allá y ha ido el gerente, hacen las visitas ... allá si ven las visitas que ellos hacen para estar pendientes de todo, inclusive de las instalaciones, de cómo están organizadas las cosas y todo”* (AC3-FE)

Dos de las agentes familiares refieren como parte de sus acciones el acompañamiento al entorno laboral por medio de orientaciones durante la experiencia de PL; *“ayudar a entrar los instrumentos porque todo esto para la profe parte de estar pendiente de ellos y a cada uno dedicarse en su toque, para ella es muy difícil todo esto entonces nos colaboramos mutuamente”* (AC1-FA). El apoyo también se expone como requisito de la inclusión laboral a través de las orientaciones que desde el hogar se imparten para la PL *“cuando ellos llegan con esas expectativas cometen errores, es lógico que con su condición requieren de acompañamiento (...) sólo lo que uno le enseñaba en la casa de regularse en ciertos comportamientos porque de acuerdo a su discapacidad ellos requieren una orientación”* (AC3-FE).

Todos estos aportes de las familias son significativos y relevantes para la PcDI, pues como lo destaca Alomar (2005, p.123) el apoyo de la familia aporta al mejoramiento y entrenamiento de las capacidades de quien realiza la práctica laboral.

Las agentes familiares manifiestan que los sujetos con discapacidad poseen independencia situada, es decir, en el lugar de trabajo muestran la autosuficiencia para desempeñarse y desplazarse de manera individual. *“aquí en la corporación ha sido muy independiente (...) sabe dónde llegar, interactúa con los amigos”* (AC1-FA).

Además, dos de las familias exponen acciones de independencia económica como resultado de su productividad en el desempeño laboral y la toma de decisiones personales para la inversión del recurso, lo que no descarta una posible regulación familiar. *“ellos cuando hacen sus conciertos ellos ganan su dinero... con eso ellos se pagaron el viaje”* (AC1-FA); *“cuando salimos al centro que le han pagado es “vamos a comer un heladito, ... me invita a comer helado, al papá a comer helado, en estos días me dijo “cuando me pague nos vamos para Rio Negro y yo pago todo” en estos días el papá tenía una situación malquita económica y hay mismo se fue con él para Olímpica y compro leche, huevos, el cuidado para la perrita, invitó a ... a tomar gaseosa, ella no se amarra con nada”* (AC4-FE); *“ella lo compra porque se lo está vendiendo, entonces ahí es donde tengo que trabajar mucho con ella, porque no todo lo que le vendan lo podemos comprar... yo tengo que estar pendiente de la plástica”* (AC4-FA).

Las anteriores aseveraciones ubican la remuneración económica como un facilitador de la independencia y la autonomía, además constituye una de las dimensiones de calidad de vida laboral (de Jesús et al., 2009) y el acercamiento a esta posibilidad dignifica el bienestar y la satisfacción de las PcDI, en otras palabras “Un trabajo digno es necesario para adquirir una independencia económica y cumplir el derecho a una plena integración social” (Becerra, et al., 2011, p. 44). Por otra parte, los mismos sujetos “valoran como algo importante recibir dinero por su trabajo, aunque para ellos éste no es el principal objetivo de tener un trabajo. Tener dinero equivale a tener una mayor independencia, que es para ellos la esencia de tener un trabajo” (Verdugo & Vicent, 2004, p. 37).

Las familias instalan el aprendizaje y/o formación del sujeto como un eje previo y permanente al proceso de PL, no solo desde lo que ofrecen las entidades de formación sino por su participación desde el acompañamiento familiar y lo que ello implica en la PL de la PcDI. “*cuando ya inician a la institución aprenden muchas cosas*” (AC3-FE), “*hasta cuarto de primaria le estuve ayudando, colaborando*” (AC2-FA). De este acompañamiento se reconocen aprendizajes de los que se beneficia la misma familia, los cuales permite una orientación efectiva en la medida que busca la independencia del sujeto. “*lo que ha trabajado con nosotros me ha parecido muy bueno, nos han enseñado porque yo también he aprendido un poquito acá ...aquí le pueden enseñar muchas cosas, pero si yo no aporto no hay nada*” (AC4-FE); “*... mi hija también ha aprendido a tocar muchos instrumentos de percusión, a modular su voz, está aprendiendo a tocar la guitarra, el teclado...*” (AC1-FA).

Los resultados descritos alrededor de los agentes familiares, contemplan una variedad de opiniones, creencias, e ideologías ligadas a las percepciones y valoraciones a las que acceden y aspiran estos acompañantes; manifestando posturas positivas del proceso de PL como lo es el desempeño de sujeto. Esto responde a la identificación de las RS de este grupo de participantes; en cuanto a la conformidad con la oportunidad laboral, el reconocimiento de capacidades y de apoyos para mantenerlas y perfeccionarlas, planteados en las acciones de las instituciones formadoras, las necesidades de orientación por los centros de empleo y las acciones de las mismas familias.

DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES

A continuación se presentan las RS alrededor de las capacidades que evidencian de manera particular imágenes e ideologías: el agente cercano AC4 manifiesta una percepción realista de la capacidad del sujeto, al declarar que la PcD no alcanzará metas más altas de lo que percibe de sus capacidades; *“puede que tenga privilegios en la empresa pero nunca como una dirigente no, no la veo hasta allá, puede que la responsabilidad de ella sea muy grande pero no llega hasta allá tan lejos ”* (AC4-FE); por el contrario el agente cercano AC3 expone una percepción sobrevalorada de la capacidad del sujeto al proyectarlo en altos cargos que dependen de la percepción de un elevado nivel de entendimiento y comunicación y actual percepción del desarrollo de tareas que realiza el sujeto, pues las cataloga como complejas, por demanda de acciones autorreguladas. *“yo me lo imagino hasta como un gerente, porque él tiene toda esa capacidad de diálogo, del entendimiento, de orientar, de muchas cosas, yo le veo a él esa capacidad de un cargo muy bueno”*; *“(…) complejas porque yo creo que las labores que él hace en el sentido de que debe tener autorregulación (...) él tiene que saber resolver ciertas situaciones y tener ciertos cuidados”* (AC3-FE).

El agente cercano AC4 declara dentro del proceso educativo algunas funciones maternas de sobreprotección que posteriormente cambiaron a una mirada de aceptación de la discapacidad, pero desde una visión que conserva expectativas de normalización en la vida del sujeto *“yo no me atrevía a soltarla de mi casa a la de mi mamá que es a dos cuadras porque me parecía que le iba a pasar algo”*, *“costó mucho trabajo (...) reconocer que ella tenía esa discapacidad, nosotros no queríamos llevarla a ningún médico ... hasta que ya le detectaron lo que tenía entonces ya nos tocó frentiar”*(AC4-FE).

El agente cercano AC3 considera dentro de sus opiniones que la PL permite al PcD ser más persona *“que conozcan más de lo que es la parte de discapacidad cognitiva, que tengan más conocimiento, qué oportunidades pueden tener ellos y que son muy capaces y eso los hace a ellos ser más personas”*. Aspecto que proyecta (ideología) el desarrollo de otras capacidades, que influyen en aspectos particulares de la vida del sujeto, y que permiten la proyección personal con prácticas laborales, que dependen de las oportunidades de formación e inserción en el entorno laboral *“ha hecho tomar más decisiones, proyectarse más en la vida, tener más proyecto, metas”*, *”y muchas expectativas porque en el mundo de ellos que hay muchas expectativas que está en el pensar de ellos como el para dónde voy?, qué va a hacer de mí?, si voy a poder o no voy a poder”*;

“él sueña con tener más adelante su casa, con tener una familia y porque no, abrirle esas puertas es poder decir “eres independiente” (AC3-FE).

Los anteriores hallazgos que se dirigen a las capacidades, rescatan creencias que proyectan la PL de manera altruista o realista, pues los agentes reconocen a la PcDI en sus proyecciones y expectativas, ideologías patentes en el discurso.

Como beneficio de la PL un agente señala acciones (percepción) de independencia personal las cuales son propias de las habilidades que se estabilizan en la rutina laboral del sujeto, espacio donde muestra compromiso y gusto en la tarea; aspecto que hace parte del perfil y de la apropiación de su cargo; *“es una niña grande, se siente con una responsabilidad (...) y le digo, tienes que lavar tu uniforme (...) se tiene que levantar a las 4 de la mañana”; “me parece que se comprometen de verdad con lo que están haciendo (...) que ama su trabajo (...) lo hace muy bien” (AC4-FE).* También se establece como beneficio el mejoramiento de la convivencia familiar. *“aquí como la convivencia en la casa, yo pienso que si le ha ayudado mucho.” (AC2-FA).*

Aunque el tipo de trabajo en el que participa el sujeto sea ordinario, hay una remuneración económica determinada por las particularidades de funcionamiento del entorno laboral, cuyas actividades dejan ganancias que no siempre son las mismas, *“estando sólo en Teatro el Grupo, es difícil porque ellos son una entidad sin ánimo de lucro y no tienen mucha oportunidad de ganar un porcentaje que de pronto les sirva a ellos sin tener que buscarse por otro lado” (AC2-FA).* A lo que se refiere este hallazgo es a que *“la inserción laboral en empleos normalizados permite que estos individuos, probablemente, devenguen mejores remuneraciones que los que trabajan en talleres protegidos” (de Jesús et al., 2009, p. 35)*

Una de las agentes deja en evidencia en sus opiniones que el desempeño laboral convivencial del sujeto está condicionado a las relaciones afectivas con la autoridad, es decir sigue instrucciones a partir de su vínculo. *“le ha brindado a ella mucho cariño y mucho apoyo [SDI2-A.] Le ha dado la misma respuesta con el cariño, pero hay que es rebelde...” (AC2-FA).* Aspecto que refleja *“dependencia de los preparadores laborales” (Becerra, 2011, p. 46).*

La apreciación de un agente contempla (desde su percepción e imagen) la interacción que tiene el sujeto con DI desde la percepción de la discapacidad como un panorama ajeno a la condición de hija (o) *“el estar allá viendo aprendiendo con personitas con tanta discapacidad y comparándolas con el hermano y ella sabiendo que ellos son capaces” (AC2-FA).*

Para la inclusión laboral se requiere de otros elementos como el antecedente laboral, criterio que se destaca como exigencia de un tipo de trabajo ordinario “... *le piden videos, muestras, muestras artísticas... debe ir a organizar y formalizar un contrato*” (AC1-FA).

Estas declaraciones sujetas a las RS contienen beneficios que redundan en percepciones de su utilidad personal y en el ejercicio del trabajo, opiniones explicativas a su remuneración económica y a las condicionantes conductuales de su desempeño, que junto a las imágenes de su interacción posibilitan la PL de las PcDI.

Dentro de las ayudas que destaca un agente están (percepción) los recursos materiales para formación laboral de las PcD, ya que son instrumentos necesarios para la instrucción laboral. “*otras instituciones han tenido problemas de apoyo de materiales, de implementos de trabajo, entonces eso genera que tenga esas dificultades*” (AC3-FE).

Un agente refiere dentro de los apoyos recibidos por parte de las instituciones formadoras, un beneficio económico que se dirige facilitar la capacitación laboral del sujeto con DI “*(...) tiene una beca, un padrino (...) con los pasajes la beneficia estar en el SENA*” (AC2-FA).

Una de las sugerencias de apoyo que refiere un familiar es mayor capacitación sobre la comprensión de la discapacidad para la inclusión laboral, el cual se debe enmarcar como un servicio para la empresa o lugar de trabajo de la PcD por parte de otro profesional “*más capacitación para el entorno de trabajo... hay empresa que no saben sobre los muchachos, como es su manejo, todas esas cosas*” (AC3-FE).

Una de las formas de apoyo referida al recurso humano es la cooperación entre pares para la PL en la que se establecen agrupaciones para el desempeño, es decir la generación de funciones y productos comunes “*trabajando todos unidos, nuestros hijos trabajaron mucho en unos conciertos*” (AC1-FA).

Los apoyos hasta aquí expuestos, relacionan recursos humanos y materiales que dentro de las percepciones e imágenes de los agentes familiares son necesarios contemplar para contribuir a la PL de las PcDI.

Una de las familias asume la discapacidad como bendición (estereotipo) como una forma de aceptar religiosamente la condición del sujeto. “... *hasta que ya le detectaron lo que tenía, entonces ya nos tocó frentiar el tal, pero ahora me siento bendecida y agradecida con Dios*” (AC4-FE).

La agente familiar AC1-FA reporta reconocimiento social (creencia) del desempeño laboral artístico, a causa de los resultados positivos en las acciones de participación hasta ahora vividos en el entorno de desempeño que hace público sus productos; *“son muy reconocidos (...) porque a veces yo salgo con ella, y miran y dicen ¡hay ella canta, ella toca en la corporación artística”*.

Estos últimos dos hallazgos son de carácter emergente, pues refieren la discapacidad como bendición y el reconocimiento social como anotaciones inesperadas en el análisis de la información.

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE AGENTES EMPLEADORES

Las RS de los empleadores, ubican su campo de representación principalmente al reconocimiento positivo (imagen y creencia) de las capacidades de las personas con discapacidad, para desempeñarse de acuerdo a las demandas laborales; en este mismo sentido ubican la PL como elemento favorecedor (ideología- opinión) al desarrollo de habilidades y como consecuencia de la formación previa. En relación a los apoyos hay requerimientos de mayor capacitación (creencia) para el funcionamiento del sujeto, admitiendo que las ayudas que ofrecen a los sujetos, son insuficientes por los recursos materiales y humanos con que cuentan.

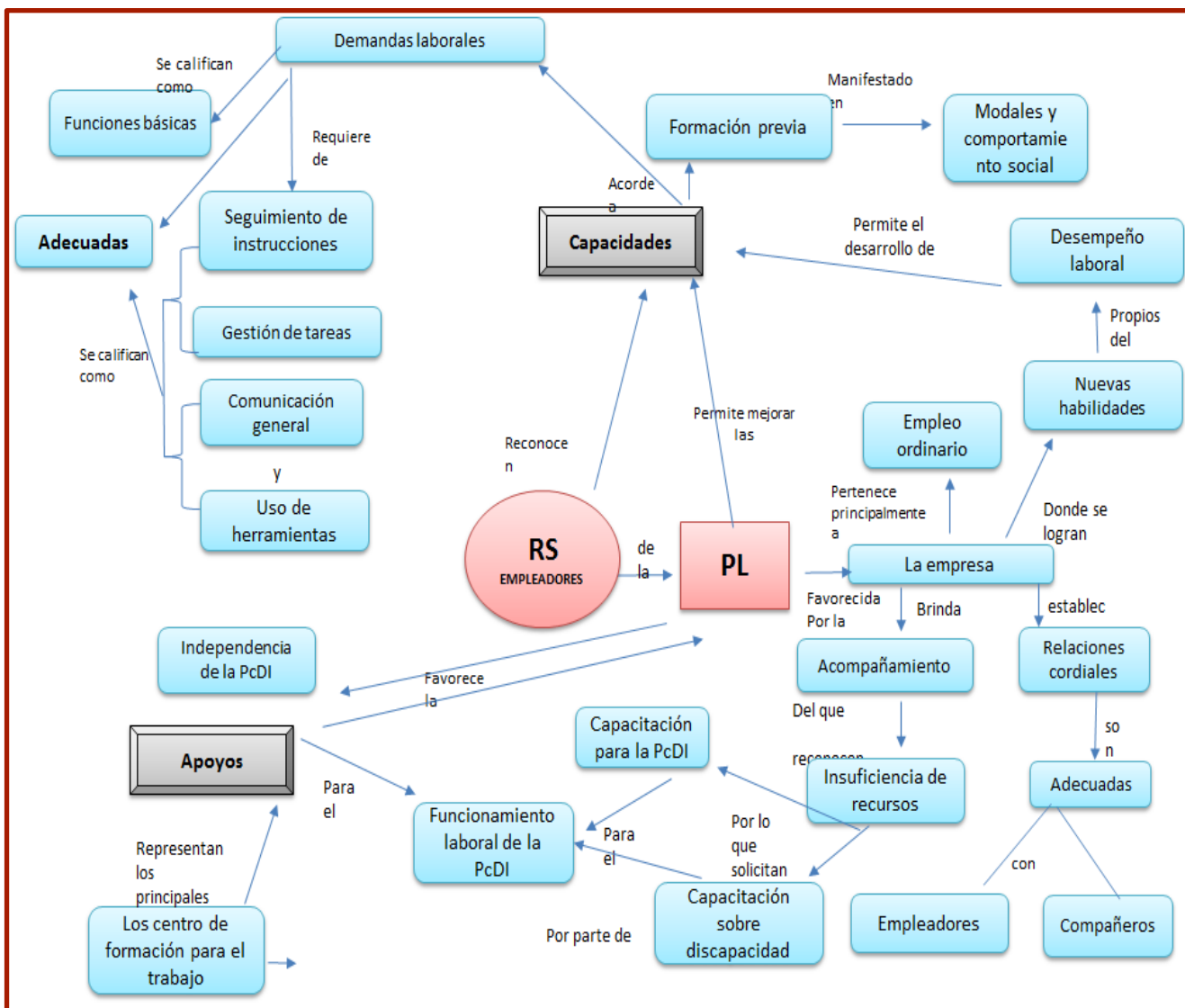


Gráfico N° 3 Campo de representación de agentes empleadores

A nivel detallado se exponen los siguientes resultados, enmarcados en datos de cuatro participantes que diligenciaron un cuestionario cualitativo compuesto por preguntas cerradas de selección múltiple y algunas preguntas abiertas, lo que hace que varíe la descripción de las respuestas.

Se encuentra de todos los empleadores la estimación (creencia) de que las capacidades que ha desarrollado la PcDI en su formación previa, son acordes a las demandas laborales, aspecto que le da validez a los prerrequisitos de aprendizaje que configuran funcionamientos específicos, los cuales son considerados (opiniones) adecuados para tres de los empleadores; dichos requerimientos laborales son valorados (creencias y opiniones) dentro de un conjunto de funciones

básicas por el nivel de complejidad que implica la gestión de tareas; de ahí a que deban fortalecer otros elementos académico funcionales como la escritura.

Esta última enunciación es confirmada con la revisión teórica que hace Becerra et al. (2011) al destacar que los puestos de trabajo de las PcDI se caracterizan por tareas rutinarias que requieren poca autorregulación. Los requerimientos de formación, también son considerados como elementos esenciales y favorecedores de la vinculación laboral, pues aportan a la adquisición de competencias que cualifican los desempeños (Harvey, 2001 citado por Rodríguez, 2009), aspecto que aprueba las experiencias previas de rehabilitación ocupacional (Becerra, et al., 2012).

Tres de los empleadores consideran (opiniones y percepciones) que los sujetos con DI poseen habilidades para recibir y dar mensajes lo que permite tener relaciones cordiales que se extiende a las interacciones con los compañeros aspecto esencial en la socialización y convivencia del entorno; asimismo facilita a los contratistas acompañar de cerca el proceso de PL y calificar como adecuada la comunicación general y el comportamiento social, habilidades necesarias para mantener la convivencia laboral que posibilita la dinámica del actual (imagen- ideología) entorno de desempeño, según lo referido por los cuatro empleadores.

Los cuatro empleadores refieren (opinión y actitud) que el desempeño de los sujetos con discapacidad que sus acciones son acordes a las demandas del trabajo demostrando un funcionamiento eficiente en las tareas asignadas. A pesar de ello, reconocen que son insuficientes (creencia) los recursos materiales y humanos que posibilitan a las PcDI mejores opciones de PL.

Dos de los empleadores que las PcDI requieren (ideología) de capacitaciones relacionadas con su comprensión y manejo en el entorno laboral, para garantizar un funcionamiento eficiente y de nutrir el perfil laboral con otras posibilidades para desempeñarse.

Dos de los empleadores exponen (imagen- opinión) que los centros de formación implementan apoyos educativos todo el tiempo, para que el sujeto con DI pueda realizar sus funciones acordes a las exigencias laborales.

Los cuatro empleadores sostienen que los sujetos (actitud- percepción) con DI hacen uso adecuado de herramientas que requiere para el desempeño de las diferentes tareas asignadas.

Dos empleadores afirman que el sujeto con DI logró adaptarse aprender habilidades relacionadas con diversas funciones del entorno laboral, aspecto que da cuenta de la oportunidad que ofrece este, para continuar fortaleciendo capacidades y mejorar en aspectos procedimentales durante la PL.

Las anteriores evidencias reflejan representaciones enmarcadas en su mayoría con actitudes, creencias, opiniones y percepciones positivas del desempeño laboral de las PcDI; dan lugar al proceso formativo que además se considera como continúa opción de apoyo, se destaca cualidades favorecedoras de los entornos que además reconocen la gestión de recursos como oportunidad de mejora.

DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES

Tres de los de los empleadores destacan diferentes elementos del proceso de PL a saber, la valoración del entorno laboral empresarial (AC4-E), la posibilidad de fomentar a través del trabajo la inclusión social y socialización (AC2-A), la visualización de autonomía, autoestima y alegría de vivir en el sujeto con discapacidad, (AC1-A), todas estas opiniones que revelan ideologías de los desempeños y el entorno; actitud positiva del proceso de inclusión laboral.

Uno de los agentes destaca como la inclusión de esta población con discapacidad intelectual, en la vida laboral, permite al gremio empresarial obtener capacidades para comprenderlos e interactuar con ellos; resalta, además, la tolerancia, el valor de la paciencia y la detección de las características individuales de la PcDI como elementos claves para iniciar y mantener procesos de PL, opinión que ilustra una imagen positiva del proceso. (AC3-E).

Un empleador plantea la necesidad (opinión) de que la PcD cuente con estrategias para la solución de problemas, pues es un prerrequisito para la PL. (AC2-A).

Se resalta por parte de uno de los empleadores una satisfacción por el esfuerzo reflejado en la disposición de la PcDI para asumir las tareas asignadas; de igual forma esto genera satisfacción por el mejoramiento en el desempeño laboral que se puede observar en el funcionamiento eficiente de las tareas específicas. (AC4-E).

Otro empleador afirma la necesidad de que el sujeto con DI de continuidad a estudios de música, para perfeccionar dimensiones del lenguaje comprensivo que mejoran el funcionamiento laboral (AC1-A).

Para uno de los empleadores del entorno de desempeño artístico es importante generar oportunidades (ideología) para las PcDI de formación y trabajo en otras artes, de manera que se visualicen alternativas de inclusión social. (AC2-A).

Un agente declara (opinión y creencia) que se da un aprendizaje mutuo (sujeto y formador) en todo el proceso formativo, que se extiende a la comprensión de las dinámicas de acceso a oportunidades de PL (AC3-E).

Un agente declara que las condiciones para la PL son poco adecuadas (opiniones y percepciones) por su escasa remuneración lo que se refleja en los recursos que generan las oportunidades laborales en diferentes eventos artísticos. (AC2-A). Aspecto que reitera de Jesús, et al. (2009) cuando sustenta que hay poca satisfacción en la remuneración de aquellas PcDI que están bajo la modalidad de empleo protegido, a pesar de que esta característica no sea la que clasifique a plenitud los grupos artísticos de este estudio, es decir poseen elementos de lo protegido por componerse de PcD y lo ordinario, por las circunstancias de participación igualitaria que se dan en el contexto de ciudad.

Se destaca por parte de un empleador la posibilidad (ideología) de continuidad en la empresa de la PcDI, como parte del beneficio que otorga su desempeño eficiente. (AC4-E).

Las opiniones, percepciones y creencias enunciadas desde las capacidades, los funcionamientos y la PL, permiten visualizar una influencia positiva que busca la oportunidad de mejora tanto de los sujetos con DI como del entorno; hay reconocimiento de los desempeños y los aprendizajes obtenidos del proceso.

Dentro de los procesos de supervisión y control que contempla cada empleador, está la realización de reuniones periódicas y evaluaciones individuales (AC3- E), los seguimientos periódicos que incluyen la retroalimentación del desempeño con las fortalezas y los aspectos por mejorar (AC4-E), también se tiene en cuenta la participación permanente en las formas de cumplimiento laboral, (AC1-A). Estas acciones pueden constituirse en formas de apoyo natural si se establecen por otros integrantes de las empresas (Becerra, 2012).

Un agente refiere la necesidad de fomentar (opinión) la socialización de la PcDI como forma de apoyar el funcionamiento laboral del sujeto. (AC3- E).

De manera particular se plantea que con mayor apoyo (creencia) el sujeto con discapacidad puede realizar tareas de mayor complejidad o asumir nuevas funciones (AC1-A), aspecto que se ratifica con la posibilidad de alcanzar mayores niveles de autorregulación si se cuenta con el monitoreo de compañeros de trabajo (apoyo natural) (Becerra, 2012).

Otro empleador argumenta (opinión, percepción) que el acompañamiento formativo para realización de funciones se debe realizar sólo cuando se solicita (AC2-A), aspecto contrario a lo

que plantea otro de los empleadores en el mismo entorno de desempeño artístico, al referir que este apoyo debe ser de carácter permanentemente (AC1-A). Estas diferencias sólo ratifican la necesidad de considerar los perfiles individuales de las PcDI y los contextos donde se desempeñan, para dirigir la intensidad del apoyo (Schalock, 1995), pues la diversidad en el funcionamiento humano complejiza estas acciones.

Los apoyos referidos se destacan entonces por opiniones, creencias y percepciones que instalan esta ayuda en procesos de supervisión y sugerencias para la intensidad del acompañamiento que finalmente redundan en el mejoramiento del desempeño del sujeto con DI.

La proyección que hacen algunos empleadores de la PL de los sujetos, se dirige a que continúen haciendo lo que le gusta como el canto, (AC1-A), o desempeñando oficios varios (AC3-E); en cualquiera de los casos hay una visión productiva de la ocupación de los sujetos.

DESCRIPCIÓN RESULTADOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Las RS de las PcDI que participaron del proceso investigativo se dirigen a concebir la actual PL como la razón que permite generar y mantener expectativas de proyección personal y laboral. Por ello, realizan un reconocimiento de sus capacidades y las de sus pares con discapacidad como forma de aprobar el mérito de la inclusión laboral, al mismo tiempo que asumen su desempeño como una función social que demuestra que pueden ejercer un trabajo sin importar sus condiciones particulares. Lo anterior se relaciona con aspectos de auto-reconocimiento (imagen) y reconocimiento (ideología) del desempeño manifestado en las aspiraciones por desempeñar otras funciones laborales o para buscar alternativas de PL para otras PcD, sirviendo de apoyo a dicho proceso.

De forma complementaria uno de los participantes manifiesta aprovechamiento de la oportunidad laboral, para la permanencia en el puesto de trabajo actual, ideología de continuidad que según lo observado en este espacio se determina por la seguridad e identificación con las responsabilidades laborales, aspecto respaldado en la opinión que emite otro sujeto de este mismo ámbito al declarar aceptación y sujeción de las oportunidades de participación ofrecidas por el entorno laboral. *“Me ha beneficiado a ser una buena persona de calidad de vida para la ciudad; a ver cómo te lo explico, ese trabajo es como mostrar que la persona con la discapacidad no es*

una persona más que usted o que yo es una persona con una cualidad importante que tiene la misma función la misma la misma, la misma mentalidad para trabajar, (...) la discapacidad viene con uno es un desarrollo que uno nunca lo entiende hasta que se lo hacen saber las personas se lo hacen ver lo malo es que para las humanidad uno como como discapacidad es rechazado” (SDI3-E); “de pronto lo que más ha servido es en, cómo demostrarle a las familias que nosotros a pesar de que tengamos discapacidad o cualquier diferencia, somos capaces de hacer un montón de cosas y podemos sir...eeeh lo que hacemos le podemos servir a la sociedad” (SDI2-A). “llevaba mucho tiempo buscando empleo y en todo eso Skya es una puerta que me abrió en estos momentos ahora debo aprovecharla ... mi proyecto es quedarme ahí mucho tiempo” (SDI4-E); “pues yo quería trabajo en almacén pero le tocó hacer entregar piso entonces uno más bien nunca dice donde es uno más bien deja que el entrevistador diga donde es porque uno no se puede poner a exigir el trabajo más grande sino a lo que estamos acostumbrados los seres humanos, a que la persona está con uno es el que manda y es el que dice que trabajo por más que sea para uno así uno estudio ese cargo y que hay otro trabajo que uno no le gusta que ya conoce o que es más estricto uno por sobrevivir o por la plata por ayudar le toca acomplejar al cargo” (SDI3-E).

Cabe señalar que, cuando las PcD tienen opciones de estar incluidas laboralmente conllevan beneficios en cuanto a crecimiento personal, satisfacción consigo mismo y mejores condiciones de vida, además de los cambios de actitud que se dan en el entorno comunitario al evidenciar un desempeño eficiente (Alomar, 2005).

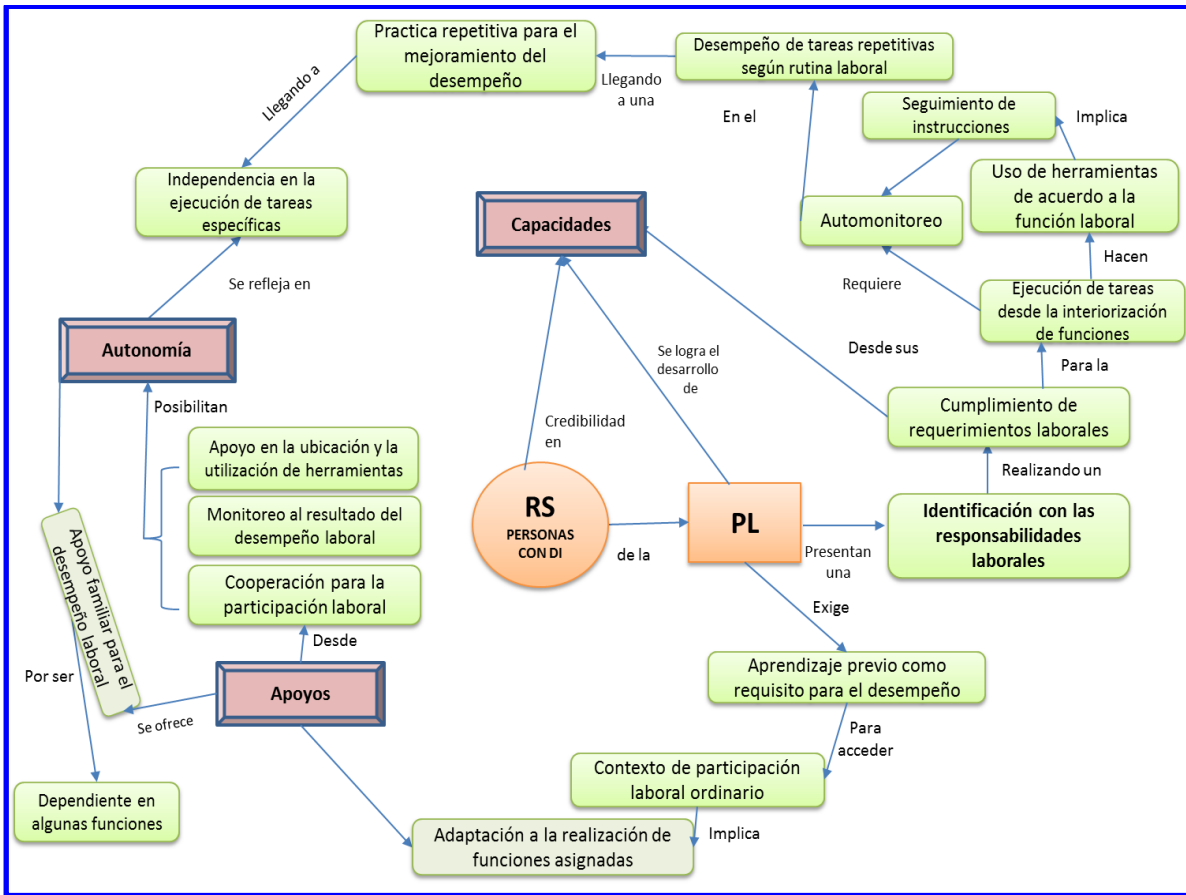


Gráfico N° 4 *Campo de representaciones sociales de las personas con discapacidad intelectual*

Dos de los sujetos manifiestan expectativas en la proyección laboral y personal aspectos que se ven fortalecidos y favorecidos por los procesos formativos en los que están inmersos, siendo en ocasiones las instituciones formativas las que gestionan algunas posibilidades de participación, en consonancia con los avances en la formación de las PcDI. *“yo estudio en técnica vocal (...) para un proyecto de vida (...) para proyectar lo que voy a hacer en la vida” (SDII-A).*

Dos sujetos asumen una percepción de la existencia de capacidades en las PcDI creencia que da cuenta del reconocimiento de habilidades para trabajar y vincularse a la vida social. Al respecto otro de los participantes expresa la percepción de las opiniones y referentes externos a él, de lo que pueden o no pueden hacer y desempeñar las PcDI, lo que se traduce en la reducción de la capacidad. *“ese trabajo es como mostrar que la persona con la discapacidad no es una persona más que usted o que yo es una persona con una cualidad importante que tiene la misma función*

la misma la misma, la misma mentalidad para trabajar (...) las personas se lo hacen ver lo malo es que para las humanidad uno como como discapacidad es rechazado en no usted que va a saber, usted que va a saber manejar esto, usted que va a saber pero que raro que ya ven que la persona durante tanto tiempo, que la persona que se forjó o que tomó varios cursos para hacer el trabajador ahí si se quedan como hay ya es porque saben que esa persona son una la persona es avisada ” (SDI3-E). “la discapacidad viene con uno es un desarrollo que uno nunca lo entiende hasta que se lo hacen saber las personas se lo hacen ver lo malo es que para la humanidad uno como como discapacidad es rechazado en no usted que va a saber, usted que va a saber manejar esto” (SDI3-E).

Un grupo de tres participantes creen en la PL como una posibilidad de realización personal, es decir asumen que, así como ellos, otras PcD pueden acceder a opciones de mejoramiento individual y anclaje social; por lo que la búsqueda de oportunidades de las personas que pertenecen a esta población es una prioridad. En este mismo sentido, dos participantes conciben que tiene la función social de ampliar las esferas de vinculación laboral para las PcD, desde su autorreconocimiento (imagen) y reconocimiento (ideología) del desempeño en las diferentes oportunidades de PL. *“que siga intentando, que (...) la vida no queda ahí, hay mucho, tiene que seguir el proceso o luchar su vida por algo (...) de pronto ayudandole a buscar empleo por otro lado y todo eso (...) en la policía (...) de pronto en las máquinas o de pronto en loteo ” (SDI4-E). “Me ha beneficiado A ser una buena persona de calidad de vida para la ciudad; A ver cómo te lo explico, ese trabajo es como mostrar que la persona con la discapacidad no es una persona más que usted o que yo es una persona con una cualidad importante que tiene la misma función la misma la misma, la misma mentalidad para trabajar, (...) la discapacidad viene con uno es un desarrollo que uno nunca lo entiende hasta que se lo hacen saber las personas se lo hacen ver lo malo es que para las humanidad uno como como discapacidad es rechazado” (SDI3-E); “de pronto lo que más ha servido es en, cómo demostrarle a las familias que nosotros a pesar de que tengamos discapacidad o cualquier diferencia, somos capaces de hacer un montón de cosas y podemos sir (...) eeh lo que hacemos le podemos servir a la sociedad” (SDI2-A).*

Al respecto se plantea que cuando las PcDI acceden a oportunidades de PL aumenta el grado de satisfacción con su rol, mejoran las relaciones interpersonales y se cumplen a cabalidad los

deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción tiene en cuenta una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales y sociales, cultura del lugar de trabajo, facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas, entre otras (De Jesús, 2009).

Dos de los participantes con discapacidad pertenecientes al entorno empresarial expresan una aspiración por desempeñar otras funciones laborales en relación con el desempeño actual; lo que denota un ideal enmarcado en la apertura hacia otras posibilidades laborales, dadas en una actitud positiva que se fortalece en el actual proceso de participación y la creencia en sus capacidades. *“en un almacén de cadena, o un asesorando a los niños, que escojan los productos, asesorando la gente para que compre (...) bien sea en Jumbo, sea en el Éxito, sea en Homcenter (...) en los lugares que yo me entienda con los niños (...) porque yo me conozco muchos productos que son recomendable que son para los niños ... saber qué es lo más recomendado, yo hablaría con los padres de que este producto es más de ficción que juegos que estimulen en su desarrollo de aprendizaje”* (SDI3-E). En este mismo sentido, otros dos participantes manifiestan aspiraciones frente a la participación en otras oportunidades laborales, relacionadas con el actual desempeño; es decir, manteniéndose en las funciones, aunque en otros espacios de interacción. *“como cantante, solamente como cantante nada más”* (SDI2-A).

Tres de los sujetos exponen que se da un mejoramiento en el desempeño desde la práctica laboral, es decir opinan que se avanza en el cumplimiento las funciones asignadas con el día a día del trabajo; planteamientos que se pueden soportar en lo observado en la ejecución de tareas repetitivas que se interiorizan eficazmente pues están en consonancia a los requisitos labores. *“hacemos presentaciones he he he ensayos, clases, trabajos, [ayuda] por ejemplo ehm he en todo en la respiración (...) he en percusión”* (SDI1-A); *“al principio daba brega manejar los productos daba brega entender al principio los colores de las centrales y poderse, poderse grabar poderse memorizar, daba brega manejar la ubicación digámoslo así mental porque al principio porque es ver como lugares, como lugar y espacio distinto uno no entiende pa donde es qué va, me sino desde el Segundo día ya, o el tercero uno ya se graba el color o esta va pa todo organizar ... esos colores esos nombres pues todo tiene una organización alfabética vertical ya sea de para abajo para arriba o de arriba para abajo verticales a los productos que tienen que ir en estanterías conocidas como las gongolas a lo que tiene que ir el producto”* (SDI3-E).

Los participantes describen como prerequisite a la adquisición de un empleo una formación laboral específica, haciendo un reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en estos procesos para efectuar su ejercicio laboral, incluso se ratifica como acción permanente por los sujetos del entorno empresarial cuando reconocen la necesidad en la continuidad de capacitaciones para mejorar en la PL. A partir del beneficio y autopercepción que le ofrece la práctica laboral, uno de los participantes con discapacidad revela la expectativa de la formación para el perfeccionamiento del desempeño artístico, opinión que amplía el marco de sus desempeños, *“Estudie primero en la institución Maestro Guillermo Vélez Vélez, ummm llevo 5 años en Guillermo Vélez Vélez forjándome pa salir para el trabajo y estoy estudiando y eh termine de estudiar la teoría en el Sena, de Cisneros”* (SDI3-E); *”me toco parar mis sueños por hacer otras cosas porque me ronque con el estudio, ahora me toco estudiar prepararme y mi sueño era seguir la misma carrera de mi papa”* (SDI4-E). *“En teatro el grupo que hago, soy la cantante, soy la vocalista (...) soy la vocalista y (...) estoy aprendiendo también actuar, pues todavía no me va muy bien, pero hay estoy intentado hacer intentándolo hacer”* (SDI2-A).

En este sentido la formación complementaria se orienta al fortalecimiento de aspectos relacionados con habilidades cognitivas, el autoconocimiento, la comunicación interpersonal, la capacidad para expresar sus dificultades, logros, preocupaciones y aspiraciones; lo que se verá reflejado en un mejoramiento del desempeño laboral (Becerra, 2012).

Tres participantes logran percibir una valoración positiva por compañeros de trabajo al tener un rendimiento eficiente en su desempeño laboral y dos de ellos por sus empleadores, de hecho, puede validarse con lo observado del clima laboral, donde se realizan reconocimientos positivos posteriores a la finalización de las tareas. Asimismo, la totalidad de los participantes opinan que la convivencia se da a partir de relaciones interpersonales favorables en el entorno laboral lo que permite procesos de interacción y participación adecuados. Lo que se reitera por lo observado en la cordialidad en las relaciones del ambiente laboral. No obstante, dos de los participantes exponen que han estado en situaciones ocasionales donde hay una relación e interacción poco pertinente con algún compañero, esto a partir de situaciones que generan conflicto en la convivencia y afectan el clima laboral, sin embargo, se logra conciliar según lo observado a través de interacciones cordiales. También se observan conversaciones afectadas por el turno conversatorio de la PcDI,

aspecto influyente en las dificultades relacionales. Lo que no impide que un participante opine de la vivencia de procesos de adaptación y convivencia mediados por la comunicación y el conducto regular. Por otro lado, en el entorno de desempeño artístico una participante refiere que se dan relaciones e interacciones mediadas por el afecto, aspecto que se relaciona con una comprensión de las reacciones de los compañeros con discapacidad, por parte de la PcD por lo que se refleja en un clima permeado por el respeto. Situaciones que coinciden con lo observado en las relaciones e interacciones y preferencia por los apoyos laborales mediados por las relaciones afectivas y la cooperación en la medida que la ayuda brindada se hace de manera amable con preocupación en el desempeño eficiente; esto se evidencia en los siguientes planteamientos:

“ellos se mantienen muy admirados que porque yo tengo la voz muy bonita y que porque yo soy muy juiciosa pues en ese sentido (...) conmigo se maravillan que porque ese tal esa esa manera de cantar y que esa voz tan bonita que tengo” (SDI2-A); “el jefe está muy contento conmigo que yo voy bien, eh eh buen rendimiento (...) Con mis compañeros dicen que soy muy buena trabajadora que soy lo mismo como ellos” (SDI4-E). “con ellos me la llevo bien, yo con ellos me llevo bien” (SDI2-A). “un pequeño percance (...) entonces era como una forma de amenaza que nunca falta en las empresas” (SDI3-E); “un compañero me, me dijo que yo había sido elegido pa hacer el aseo de una empresa sabiendo que esa no era la función que a mí me tocaba (...) pues como veía esa persona que había sido mandado no hacía caso a su amenaza de que quédese callado aquí no diga nada que yo estoy ha lindo con las novias, entonces era como una forma de amenaza que nunca falta en las empresas que se quede callado y todos tranquilos entonces ese día como no me la deje montar empezó a tratarme a tratarme de hacerme la otra en la cocina lo tuve que parar pero entonces ya me acorde que la jefa me dijo que si algún problema alguna cuestión entonces que uno la llamara entonces tenía esa metodología para hablar con ella y explicarle que era una persona muy agresiva (...) en esta ocasión la persona que vino a mirar hay mismo le puse el tatequieto porque después de eso le gustaba a esa persona ponerle stickers, se vende a una compañera y a mí, entonces les tuvieron que hacer he llamado de atención, y esa persona tenía un problema igualitico y ya tenía como 6 llamados de atención eh... entonces ya uno maneja un poquitico más las cosas de la presión (...) y eso es lo que soy ya, más paciente, aguanto todo lo que quieran en la empresa” (SDI3-E). “sé cómo manejarlos y bueno, pues por lo que yo no soy así igual igual que ellos, no, pero si tengo mi mi mi cosa también (...) pero me se llevar con ellos, ósea se llevar la convivencia con ellos, se llevarla (...) es agresiva (...) me mando un puño, pero

pues yo no me enoje por eso ni me enoje con ella ni nada, sino que yo sé cómo son las cosas y bueno (...) No normal yo seguí con ella común y corriente, común y corriente” (SDI-2). “entonces uno se iba inclinando por la otra persona que es más noble y era esas formalito el que le ayudaba a uno a existir, venga lleve aquí venga para acá que ya viene el camión. Ese era (...) y cuando no estaba que lo mandaban para Isagen de Itagüí al jefe le tocaba eh hacer el trabajo de él” (SDI-3).

Ante esto, Valdés (2011) expone las formas y estrategias de resolución de conflictos, así como la manera de hacer frente a las situaciones conflictivas en la relación entre iguales, entre grupos y una jefatura, o entre empleado y empleador, influyen de manera significativa sobre la convivencia y clima laboral.

Los participantes opinan que hay un reconocimiento actual frente al desempeño obtenido en las funciones laborales que son parte de su perfil laboral; aspecto que repercute en manutención o generación de oportunidades laborales que se dan para participar activamente. *“ yo trabajo en muchos , conciertos eh eh muchos por ejemplo, es que (...) Es que en mayo estamos haciendo un concierto de mayo por la vida (...) 6 conciertos, entonces (...) eh el domingo eh, eh vamos a hacer los conciertos del principito eh en el teatro Porfirio Barba Jacob” (SDI1-A), “Trabajo en skay (...) Skay es una empresa de colgates, de cepillos, de cremas, de (...) de crema de manos ehh (...) Es una empresa que es muy buena, y agradezco que aprendí (...) estoy aprendiendo mucho en esa empresa y hago varios procesos... hago empaques, a veces recibo la compañía de Don teo, a veces organizó una piececita, hago varias cosas...” (SDI4-E)*

En las actitudes de dos participantes se evidencia sentido de pertenencia por el entorno de desempeño actual, planteando lo importante que es para ellos poder seguir participando activamente de las oportunidades laborales generadas; lo que pone en evidencia un compromiso con la empresa o grupo en el que están incluidos. Esto es respaldado en la observación cuando las PcDI realizan una ejecución voluntaria de tareas extra, realizan manifestaciones de afecto por la empresa o grupo y son reiterativos en la intención de permanecer en estos. *“Yo soy una de las van, de las más viejitas de teatro del grupo, yo llevo, imagínese alejo que yo soy una de la fundadora (...) 10 Años pero yo llevo más con ellos (...) yo llevo, voy a cumplir (...) cuantos años voy a*

cumplir yo con teatro el grupo, 11 años voy a cumplir yo ya con ellos... en ese tiempo se llamaba sueños de colores, así se llamaba en ese tiempo, sueños de colores” (SDI2-A).

Los participantes opinan que hay un uso eficiente de herramientas según la práctica laboral lo que da cuenta de la utilización de recursos tecnológicos como un apoyo para la realización de las funciones asignadas. Esto es respaldado por lo que se observó en el uso de herramientas de acuerdo a la función laboral y el uso adecuado de las mismas en consonancia con tareas asignadas. *“el micrófono es parte esencial porque de por sí, o sea yo tengo mi voz y es alta pero de todas formas hay veces que toca, ósea cuando es un espacio muy grande, toca usar micrófono para poder que se escuche bien y sonido y todo eso” (SDI2-A); “he usado el Jean la camisa y las botas que evitar la electricidad (...).un delantal que manejaban lo manejaba también allá para evitar ensuciar la ropa y el trapo, el blanqueador y el desinfectante que eran las 3 herramientas con las cual se limpiaban (...)” (SDI3-E).*

Todos los participantes se disponen para apoyar la PL de otras PCD, es decir, opinan que desde su experiencia pueden ayudar a otras personas que están en condiciones similares a acceder a procesos de PL u otras opciones dado que no lo puedan lograr. *“Que se pusiera las pilas a hacer alguna cosa por el mismo (...) Ayudándolo a buscar que a así no sea algo artístico así no sea trabajo un deporte o algo que a él le guste hacer (...)” (SDI-2), “que sigan intentando, que (...) que la vida no queda ahí, hay mucho, tiene que seguir el proceso o luchar su vida por algo (...) De pronto ayudándolo a buscar empleo por otro lado y todo eso” (SDI4-E).*

Dos participantes manifiestan un reconocimiento de la ayuda de los compañeros de trabajo para el desempeño laboral – empresarial, recurso que sirve de apoyo en situaciones de alta complejidad en su resolución. Aspecto respaldado en la observación de la PcDI cuando hace la solicitud de apoyo personal para realizar una tarea específica, *“mi compañero, mi otro compañero hacíamos el trabajo (...) ayudando a hacer fuerzas con cosas muy pesadas evitando lastimarme” (SDI3-E); “A varios compañeros que están al lado mío que a veces les digo hay ayúdenme con esto o le pregunto algo a ella (...) Umm los cepillos que son varios, un poco de cepillos entonces uno a veces se confunde (...) entonces uno siempre como que pregunta” (SDI4-E).*

Tres sujetos con discapacidad exponen que la PL influye en su independencia, lo que se evidencia en el aumento del desempeño personal, y apropiación en el desplazamiento por diferentes espacios de la ciudad; se respalda con lo observado en la ejecución de tareas específicas en los diferentes momentos y situaciones de la jornada laboral, además en la autonomía para asumir otras responsabilidades y desplazarse sin advertir acompañamiento. *“ya sé cómo transportarme de mi casa al trabajo, ya se muchas cositas ahí que uno ya en el transcurso del camino ya sabe uno cómo defenderse” (SDI-4).*

Dos de los participantes reconocen que el acompañamiento familiar y de formadores para el desempeño laboral – artístico es un recurso de relevante para garantizar un funcionamiento eficiente en las tareas asignadas; respaldado por lo que se pudo observar en el apoyo familiar para el desempeño laboral en las diferentes situaciones del proceso de participación. *“mis profesores, y mis papás (...) ellos eh me bajan las pistas, eh eh para yo cantar con pista” (SDI1-A), “ACI-EA, (...) y mi mamá obviamente, mi mamá, ellas dos, ellas dos son las que están ahí conmigo (...) entra mi mamá ah decirme que si en los libretos tengo las canciones que me toca, que me ponga a leer las letras o a recordarlas o así” (SDI2-A).* De esta forma se expone que el preparador laboral a partir de la propuesta para la participación laboral, operativiza modos de intervención, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de las PcD y la disponibilidad de recursos de apoyo comunitarios, tomando como base los objetivos planteados y siempre sin olvidar la mejora del proceso de inclusión laboral (Becerra, et al. 2012).

DESCRIPCIÓN DE HALLAZGOS PARTICULARES

Como parte de los funcionamientos individuales un sujeto describe formas de auto-monitoreo que se ejercen como parte del desarrollo de funciones artísticas, las cuales pueden cotejar en lo observado con el cumplimiento de los requerimientos laborales. *“Como reaccionaria? Pues volvería Y empezaría, eso haría yo, yo volvería me me quedaría un momentico pensaba a donde era que iba y vuelvo y arrancho ” (SD2I-A).*

La posibilidad de PL de la PcDI le permite identificarse como referente de inclusión social teniendo en cuenta que está inmerso en múltiples actividades generadas por las oportunidades

laborales. *“eh yo le digo hay amiguito es que tu no trabajo, pero yo si trabajo muchas cosas y ah no entonces entonces (...) pero yo si trabajo, pero en, pero yo trabajo en entonces y ellos, y mis amigos me dicen muchas cosas”* (SDI1-A).

Uno de los sujetos del entorno artístico opina que hay una regulación externa sobre la personalidad, es decir tienen en cuenta sus características para los procesos de supervisión y control que realiza la directora del grupo como apoyo a su desempeño laboral. *“y más que todo con madurez porque AC2-EA, AC2-EA conmigo, sobre todo conmigo AC2-EA ha trabajado mucho y AC2-EA sabe que yo soy un poquito difícil de manejar entonces más que todo ella maneja, ella trabaja mucho es con mucho, es conmigo porque ella sabe yo como soy”* (SDI-2).

Se expone por parte de un sujeto que la cooperación grupal para la PL es un recurso humano relevante en los apoyos implementados para el desempeño laboral. Situaciones que se sustentan en observaciones como: cooperación para la PL, reconocimiento de la ayuda de los compañeros de trabajo para el desempeño laboral y un reconocimiento individual de la necesidad de apoyo compañeros para el desempeño laboral, *“es un grupo con chicos en en situación de discapacidad, diferentes y es un grupo que ha sido muy teso porque prácticamente (...) lo hemos mantenido con las uñas porque no habido pues quien... quien colabore ni nada pues entonces nosotros prácticamente todas las obras, todo los vestuarios todo lo hemos hecho con las uñas”* (SDI-2).

Uno de los sujetos manifiesta que recibe seguimiento a sus funciones para verificar la apropiación del desempeño como parte de los procesos de supervisión implementados en la empresa para apoyar su PL. Aspectos que se sostienen sobre lo observado en relación con: el apoyo en la ubicación y la utilización de herramientas, así como las recomendaciones y modelaciones para el mejoramiento del desempeño que hacen en el entorno artístico. *“uno no puede llegar a la empresa y llegar a saber que se las sabe todo porque hay jefes formales, jefes no formales y jefes más o menos y entonces siempre las cascarita que le ponen a uno es para saber si uno se sabe los pictogramas de las canjes si se sabe los cuidados y lo dejan a uno solo a ver el primer día y si usted en ese primer día si alguno fallo ya después le empiezan a chulear en la empresa el seguimiento (...)”* (SDI-3)

Una de las participantes opina que ella hace uso del tiempo libre en actividad de interés personal lo que se ve reflejado en su autonomía para la toma de decisiones y el desarrollo de otras

habilidades. *“trabajo en skay, en mis tiempos libres ayudo en la casa (...) a estar en la banda” (SDI-4).*

Otra participante cree que ha avanzado en la obtención de independencia económica reflejada en el aumento de su autonomía para tomar decisiones frente al manejo de su dinero, la forma en que este va a ser invertido o distribuido en los diferentes gastos. *“nos pagan dinero entonces, entonces eh como por ejemplo eh vea cuando la Alcaldía de Medellín paga mi subsidio entonces compro mis cosas (...)” (SDI-1).* Al respecto plantea Alomar (2005) “disponer de un trabajo más o menos estable que permita independencia económica y proporcione satisfacción personal constituye uno de los logros más deseables para todas las personas” (p. 118).

Uno de los sujetos da cuenta (actitud) de sentido de pertenencia por institución de formación laboral, al atribuir a esta sus experiencias de aprendizaje y de vida, además valora la posibilidad de participar activamente en la construcción de la misma. *“me ha tocado sufrir y llorar bastante por defender a teatro el grupo, me ha tocado llorar mucho por, por defender a teatro el grupo, me ha tocado mis (...) mis momentos duros y mis cosas malucas” (SDI-2).*

Una PcDI opina que debe existir autodeterminación para la motivación laboral como una forma para mantenerse en las oportunidades laborales de las que participa, en la medida se deben establecer prioridades para mantener el empleo en el que está incluida. Aspecto que se sustenta desde lo observado en sujeto con discapacidad en lo concerniente a la motivación previa para el desempeño. *“Hay días que uno a veces entonces uno a veces amanece con el ánimo muy abajo, entonces no, siempre he intentado como lucharla” (SDI-4).*

Uno de los sujetos cree que la oportunidad laboral generada por la institución formadora es una bendición teniendo en cuenta las limitadas posibilidades que tienen las PcDI de ser incluidos en un empleo con todas las prestaciones sociales y laborales. *“muchos compañeros, nos dio, no dio las puertas a muchos trabajos, y es una gran bendición que nos dio mucho esa institución (...)” (SDI-4)*

Una PcDI asume una actitud en la que hace seguimiento a las necesidades de un puesto laboral desde sus intereses particulares, como una acción que puede generar otras oportunidades laborales en consonancia con su perfil, pero también desde los gustos personales. *“para que ellos entiendan más que todo como rompecabezas matemáticos o pa que empiecen a conocer la dimensión de la vulneración matemática entonces uno ya conoce esos juguetes didácticos porque uno ya de tocar esos (...) voy por allá yo que me voy los domingos a mirar, nunca están las personas que le*

muestran a uno el producto que uno quiere conocer, quiere saber para luego comprarlo entre puestos que mantienen abandonados” (SDI-3).

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS CRUCE RELACIONAL

Como parte del proceso para la relación de las RS que frente a la PL que tiene las cuatro PcDI y los agentes cercanos (*familiares, empleadores y formadores*) alrededor de las acciones de apoyo, se recurre al cruce o triangulación de las categorías encontradas las cuales se eligen por tendencia o coincidencia discursiva, por tanto, las RS en este numeral, son el resultado de saturación de información como se puede demostrar desde los apartados anteriores.

A nivel general, el resultado de la confrontación de las creencias, opiniones, percepciones, ideologías, expectativas y demás elementos constitutivos de las RS que frente a la PL tienen las PcDI y sus agentes cercanos, se encuentran expectativas y confianza con los procesos de formación laboral, como un elemento clave para acceder a las presentes formas de trabajo y en medida que se avanza en el aprovechamiento de estas, acceder a diferentes posibilidades de participación social. También es consecuente la credibilidad y el reconocimiento de las capacidades y desarrollo de habilidades de las PcD en y para el desempeño laboral. Aspectos que conducen a una valoración positiva de las oportunidades generadas para esta población y a la necesidad de seguir apoyando con todo el recurso humano que se requiera para la proyección y mantenimiento de esta experiencia ocupacional.

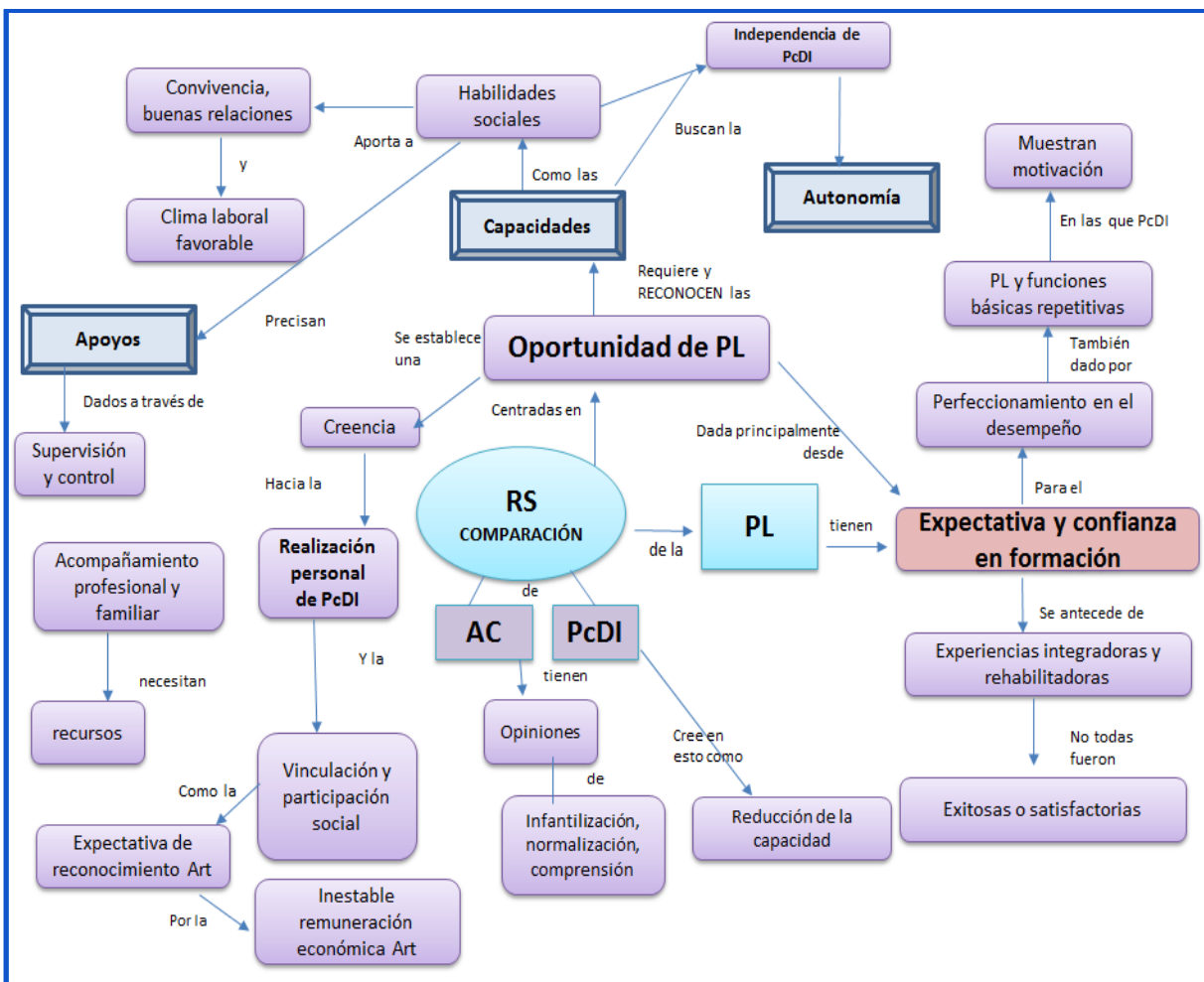


Gráfico N° 5. Representaciones sociales de la participación laboral de las personas con discapacidad intelectual

Los sujetos, familiares, formadores y algunos de los empleadores hacen una valoración positiva de la oportunidad de inclusión laboral brindada a las PcDI, en la medida en que creen que esta participación aporta a su realización personal, es decir, el mejoramiento en sus condiciones individuales se proyecta en el ideal de vinculación social. Se le suma la percepción que hacen los agentes familiares y formadores de las expectativas que manifiesta y apoya dicho sujeto al proyectarse en prácticas productivas que redundan en su propio beneficio, y que posibilita en el reconocimiento de sus capacidades.

La percepción que tienen de la discapacidad los agentes cercanos está manifiesta en las diversas opiniones de realismo, infantilización y normalización enunciadas por parte de familiares y formadores; de manera complementaria algunos empleadores expresan valoraciones de tolerancia y la paciencia personal necesaria para establecer relaciones con ellos; por su parte uno de los sujetos asumen muchas de estas valoraciones como una creencia que lleva a la reducción de su capacidad, de ahí a que amparen su opinión en el auto-reconocimiento la capacidad en la discapacidad.

Se encuentra que tanto familiares como formadores exponen expectativas y confianza por los procesos de formación laboral que se han dado y que pueden continuar, como un elemento clave para acceder a oportunidades de PL. Este aspecto es compartido por 2 de los sujetos en la medida que aluden al beneficio de dicha formación sobre el perfeccionamiento de su desempeño. Esta sincronía permite validar las afirmaciones de Peña y Rebollo (2011) al ubicar el proceso de formación laboral como “un proceso personal de preparación para el desempeño de una actividad productiva, en el que intervienen fundamentalmente la participación y compromiso de usuario o usuaria, así como otros apoyos y servicios facilitados por diversos actores, principalmente, familiares, instituciones y empresarios” (p. 17).

En el entorno artístico los agentes cercanos familias y formadores expresan una expectativa por el reconocimiento laboral artístico, ideal que se establece como resultado de la participación en diferentes eventos; este criterio se relaciona con la aspiración declarada por un sujeto de ser reconocido socialmente a nivel personal y colectivo en los diferentes escenarios de manifestación artística.

Se plantea por parte de un sujeto con discapacidad la existencia de reconocimiento social de su desempeño en el entorno laboral; este elemento se relaciona con las expectativas que presentan los agentes familiares y formadores tienen alrededor de los beneficios por acceder a diferentes oportunidades laborales, en este caso la participación social.

En relación con estos planteamientos se propone que las PcD deben conocer sus deberes y derechos, con la intención de tener un rol activo y participativo en las instituciones y empresas donde laboran. Por tanto, cuando se mantiene una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerado, como cualquier otra persona; el apoyo y acompañamiento de las familias resulta fundamental para la generación de estas actitudes positivas hacia el trabajo. El avance en el reconocimiento de estos derechos irá incrementando las

expectativas que las PcD y sus agentes cercanos tengan con respecto a su inclusión laboral (De Jesús, et al. 2009).

Se plantea por parte de todos los agentes cercanos y 2 de las PcDI el beneficio (imagen, percepción) de que se reconozca su capacidad para comprender instrucciones, pues es uno de los **funcionamientos** que se requieren para dar cumplimiento a las **exigencias procedimentales** del entorno laboral, transversa la interacción y la comunicación general que permite uso de la comunidad.

A pesar de que todos los agentes cercanos consideren que las tareas laborales que forman parte de las funciones asignadas a la PcDI son **básicas y repetitivas**; coinciden (percepción y creencia) en que estas permiten el desarrollo y perfeccionamiento de **habilidades** propias de su **función o desempeño** específico, postura compartida por los sujetos. Sin embargo, familiares, formadores y empleadores exponen que el resto de tareas, aquellas que no son consideradas básicas, *implican* ejecutar procesos de **autorregulación**, solución de problemas, así como la gestión de las mismas dependiendo de lo que les asignen; en este sentido algunas PcDI lo ratifican cuando plantean que evidencian autoeficacia y conciencia en las tareas laborales. Al respecto se establece que con las acciones de apoyo adecuadas “los trabajadores con discapacidad intelectual pueden desarrollar las competencias cognitivas implicadas en la comprensión de instrucciones complejas, la planificación y autorregulación estratégica de las tareas, la utilización funcional de sistemas externos de representación” (Becerra, et al., 2012, p. 208)

Los agentes cercanos del entorno familiar establecen que la inclusión social del sujeto con discapacidad es uno de los resultados de la PL en los diferentes entornos de desempeño. Este aspecto lleva a que la PcDI se convierta en referente social de dichos procesos en tanto reflejan la posibilidad de que otros aspirantes con DI contemplen la opción de acceder al mundo del trabajo. Aspecto que se relata con la “premisa que a través del trabajo las personas se sienten valiosas como miembros de una sociedad y que a su vez permite el reconocimiento como un ciudadano con derechos y deberes” (Jenaro, 1999 citado por Rodríguez, 2009, p.75).

En este mismo sentido, familiares, formadores y algunos empleadores concuerdan en que la integración social a partir de las posibilidades de PL (creencia e ideología), posibilita que las PcDI amplíen su proyección y expectativas a otras formas de participación, por ejemplo, en el entorno artístico con desempeños en otras artes. Cabe señalar que Vargas (2006) plantea que las PcD deben aportar a las tarea de generar un cambio de visión en la sociedad, en tanto considera que no se

puede presentar un cambio en la forma de ser percibidas, si los integrantes de esta población no están convencidos del cambio que se debe generar, ya que “los principios de participación e integración en ámbitos sociales comunes median los imaginarios y construcciones de auto-concepto que realiza la persona con discapacidad en la proyección de un sujeto útil y productivo en un núcleo familiar y social” (Martínez, J. 2004: 24-7, citados por Rodríguez, 2009, p. 54). Hacer posible el alcance de estos cambios requiere del fortalecimiento de la condición psicológica de las PcD, ya que en muchos se presenta la desesperanza, no vislumbran una proyección hacia el futuro, hay carencia de oportunidades y negación de la realidad.

Las RS alrededor de las capacidades para la PL están enmarcadas en percepciones, creencias e imágenes aspectos importantes para comprender los actos comunicativos, aprovechar el desempeño de tareas básicas para perfeccionar funcionamientos, que contribuyen a su inclusión y reconocimiento social.

Como parte de los **prerrequisitos** para la PL familiares y formadores exponen experiencias integradoras (imagen) y rehabilitadoras en correspondencia con el ciclo vital, proceso que referencian de igual manera las PcDI y del cual da cuenta el empleador cuando expone desde su **percepción** que han pasado por dichos procesos escolares por el servicio que este da; en cualquier caso, se evidencia que no todas las experiencias educativas han sido exitosas (actitud).

Según familiares, formadores y dos empleadores, la motivación, el compromiso y el deseo de participación son características esenciales para que las PcD se **desempeñen** bien en su puesto de trabajo (creencia e ideología), al mismo tiempo que mejoran en el cumplimiento de sus funciones. Esta concurrencia es respaldada por uno de los sujetos cuando manifiesta autodeterminación para la motivación laboral, al reconocer el beneficio de ser constante en lo que hace y al mismo tiempo mantenerse interesado.

Los sujetos y agentes cercano determinan valoraciones (opiniones) favorables de las relaciones e interacciones con compañeros y empleadores, en consecuencia el **clima laboral** de los sujetos con discapacidad se destaca por el desarrollo de funciones la aceptación y la comunicación desde la mediación de los conductos regulares que garantizan la **convivencia**, a razón de las variables que presentaron algunos (2) sujetos en el trato con compañeros. Estas afirmaciones corresponden a la relación que establece Valdés (2011) cuando señala que “el clima incide y es producto de la convivencia laboral, siendo más o menos saludable dependiendo de la calidad de ésta. En este caso

la convivencia laboral se relaciona con contenidos que destacan el buen trato y la disposición para dar y recibir apoyo.” (p. 107).

Se hace un reconocimiento (opiniones) de la formación laboral continua por parte de los agentes cercanos y las PcD que participan del entorno empresarial, cuando aluden al entorno laboral como posibilitador de aprendizajes que enriquecen el perfil de estos últimos; además se transfiere (ideología) a quienes comparten con esta población un efecto educativo del beneficio de la inclusión laboral, por ello los procesos de capacitación que se demandan son en doble vía. Se establece de esta manera que la formación continua resulta imprescindible para poder mantener las competencias desarrolladas, y adquirir de nuevos conocimientos que les permitan, junto con la práctica laboral, ser ciudadanos activos, y responsables, en la medida de sus posibilidades (Becerra, et al., 2012).

Las RS alrededor de los elementos que configuran la PL, están enmarcadas en percepciones, creencias opiniones, ideologías y actitudes que valoran los procesos formativos previos y dados de manera paralela en el entorno laboral, como los condicionantes del buen desempeño e interacción social del as PcDI. De manera complementaria se expone que, “la formación previa suele incluir formación académica, de autonomía personal y competencias transversales. [sumado al hecho que] Más de la mitad de los programas continúan con este tipo formación durante el proceso de inserción laboral” (Becerra, et al., 2012, p. 116).

En lo concerniente a la participación cultural, propósito esencial de las propuestas artísticas se encuentra que son adecuadas desde la mirada (opiniones, e imagen) de uno de los empleadores; una postura opuesta de otro de los empleadores que expone que no lo son debido a su escasa remuneración económica e inestabilidad en las diferentes oportunidades que emergen en el contexto artístico. Al respecto en el estado del arte de las empresas artísticas y culturales de la ciudad de Medellín, se expone como una de las causas a la problemática antes mencionada ya que:

La puesta en práctica de la planificación cultural no necesita solamente del refuerzo de la identidad, sino también ajustar las dinámicas de las empresas culturales con los factores del mercado. Lo que realmente condiciona el éxito o el fracaso de la compraventa de productos culturales, es la manera cómo se planifica. (Barbosa, 2010, p. 47).

Familiares, formadores y dos sujetos reconocen (percepción - actitud- imagen) dentro de los **apoyos** individuales ofrecidos por otras personas la regulación externa, la cual hace parte, tanto de

los procesos de **supervisión y control** como de las necesidades particulares que surjan para ellos; de manera complementaria la mayoría de los empleadores (3) realizan este proceso de supervisión, a través de la implementación de estrategias como reuniones y seguimientos periódicos, mediados por observación permanente de la participación del sujeto con discapacidad en relación con su desempeño laboral estas acciones buscan garantizar la aceptación de esta población. Por ello, frente a los procesos de inclusión laboral Mank, Cioffi & Yovanoff (1999) citados por Becerra et al. (2011) encontraron que:

los apoyos prestados por los compañeros y supervisores tienen un efecto positivo en el rendimiento profesional, facilitan y fortalecen de forma natural la integración en las rutinas de trabajo, en la cultura de la empresa y en las relaciones interpersonales, siendo tanto más eficaz, cuanto mayor será su participación en el periodo de formación y adaptación inicial, así como en el seguimiento del proceso de integración. (p. 47).

Los agentes familiares y formadores reconocen (creencia- percepción) que el adecuado desempeño de los sujetos con discapacidad en el ambiente laboral, tiene relación con la capacidad para direccionar sus acciones, aspecto que se respalda con empleadores y sujetos cuando resaltan que el **funcionamiento** es acorde a la demanda laboral, con todo lo que esto implican las acciones **autónomas**: como el uso de herramientas para la **productividad**. En consonancia a esto, Becerra et al. (2011) plantean que la “evolución positiva observada en el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad no se debiera tanto a los apoyos suministrados, como a un proceso natural de aprendizaje y adaptación del individuo a las tareas laborales” (p. 58).

A continuación, se describen los hallazgos emergentes que se comparten entre los resultados iniciales de algunos agentes y sujetos, con informaciones que alimenta los componentes de las RS.

El acompañamiento es una acción de la que se sienten (creencias - ideologías) responsables familiares y profesionales formadores, ya que se dirige al fortalecimiento y mejoramiento de habilidades relacionadas con un desempeño autónomo del sujeto con DI; aunque estos **apoyos** no se den en un entorno ocupacional, constituyen aportes al aprendizaje inicial, en la medida en que influyen en la adaptación social, la independencia personal y elementos funcionales que pueden redundar en su proyección laboral. En este sentido se plantean sugerencias relativas a la implicación de sus familias y amigos para el adecuado desarrollo profesional de las PcD, así como las acciones que facilitan la interacción social con los compañeros tanto dentro del trabajo como

fuera de él. Por lo que estas estrategias dependerán de las necesidades del trabajador con discapacidad, de las habilidades y deseos de los compañeros de trabajo y de la cultura empresarial. Es así que, los apoyos laborales deben posibilitar que el trabajador con DI se desenvuelva con la mayor autonomía posible (Becerra, et al. 2011, p. 47).

Para el entorno artístico familiares, formadores y PcDI respaldan la práctica y el ensayo permanentes como acciones (percepción- creencia) que garantizan la apropiación de funciones específicas que configuran un posterior **desempeño laboral**, de tal modo que este resulte eficiente. Cabe resaltar que los procesos centrados en la enseñanza desde estrategias de modelado y la práctica guiada les muestra qué acciones les permiten procesar mejor la información y regular su aprendizaje, cuándo, cómo y porqué, hay que utilizar unas u otras; por lo tanto, la persona experta que acompaña, planifica, controla la ejecución y reflexiona sobre lo realizado en el entorno de desempeño, promueve que la PcD que participa laboralmente desarrolle estas habilidades. en este sentido una práctica, guiada y después independiente, promueve la transferencia de aprendizajes y su posterior mantenimiento (Becerra, et al., 2012).

La **formación laboral** que reciben las PcD repercute en el **beneficio de las** (ideologías-creencias) **familias, pues le procura** aprendizajes que se instalan a favor de la credibilidad en la **independencia** que puede alcanzar esta población; a tal punto que resultan expectativas que superan la capacidad del sujeto. Por otra parte, cuando se superan situaciones de sobreprotección o abandono por medio de “un asesoramiento adecuado, la familia empieza a adoptar una actitud que va a permitir a la persona con discapacidad intelectual ser más independiente y autónoma, facilitándole una vida lo más normalizada posible” (Becerra, et al. 2012, p. 56).

DISCUSIÓN

El diseño metodológico planteado como estrategia para identificar las RS señala múltiples beneficios dados desde el rigor que permeó los diversos pasos, tanto para la selección de la información como para su análisis pues se respetaron hasta el final las ideas e intenciones que envuelven las afirmaciones de los participantes, al igual que la minuciosidad en la reducción de la información y determinación de correspondencia teórica (*organización, clasificación, jerarquización, pre/categorización, categorización*); esto no significa que la intuición de los investigadores para reconocer los resultados, sea objetiva en su totalidad o más clara de la que pueda brindarse por otros estudiosos y expertos en el tema, que abordan no sólo la PL de población con DI, sino también las RS en sí mismas, pues se obtienen a través de múltiples rutas no necesariamente exitosas para el caso de las propuestas procesuales; teniendo en cuenta que dicho tópico sigue siendo poco explorado en nuestro contexto en comparación con otros avances e indagaciones más elaboradas alrededor de propuestas internacionales como las de España y Chile (Verdugo, et al., 2004; de Jesús, et al., 2009; Pallisera, et al., 2005; de Jesús, 2009; Jordán de Urríes, et al., 2006; Elorriaga, et al., 2011; Becerra, et al., 2012; Valdés, 2012). Además, se reconoce la dificultad y limitaciones que puede generar un proceso dispendioso como este que reclama las miradas confrontadoras de quienes viven el procedimiento, incluidos los recursos y cambios que pueden demandar la cultura empresarial.

Un aspecto que se debe resaltar del proceso de investigación es que podría suponerse insuficiente el número de participantes (*4 PcDI, un formador, un empleador, un familiar, por cada uno de los sujetos para un total de 16 personas*) para la identificación de las RS, de la PL de una población tan compleja como la referida con DI; pero la consideración de la muestra que tiene en cuenta un conjunto de personas cercanas a estos sujetos permitió establecer los campos de representación de cada participante y el cruce entre los mismos; lo cual nutrió las perspectivas en torno al tema y aumentó las probabilidades de encontrar concurrencias en los contenidos simbólicos ofrecidos a través del lenguaje, es decir se buscó obtener la mayor cantidad de datos y confiabilidad en las fuentes de información para que se encaminara de manera confiable el análisis.

Se debe tener en cuenta que el análisis no sólo dependía de la muestra, sino también de los instrumentos, que se destacaron por ser variados y estructurados de acuerdo a la intención exploratoria; se utilizaron la guía de observación, el cuestionario auto diligenciado, y la entrevista

semiestructurada (Valdés, 2011; Salazar, 2010), esta última en contradicción con algunas experiencias de investigación previas a este estudio, que hicieron uso de la entrevista a profundidad (Alomar, 2005; Pérez, 2010; Salazar, 2010), más al tratarse de las RS que busca no escatimar en información valiosa de los intercambios verbales, Por ser una población tan compleja en sus formas de comunicación, se optó por respaldar la recogida de la información con procesos como la observación, la cual ofrece para las RS evidencias de las experiencias en el contexto real y además contrastar la información recibida en las entrevistas con lo observado por parte de los investigadores sin negar la voz de las PcDI. De otra parte, un aspecto crucial para la discusión se encuentra en la demanda que hacen las PcDI para el **reconocimiento** de sus capacidades por parte de los agentes cercanos en consonancia con su desempeño y los resultados obtenidos en este, lo que produce una confirmación del supuesto problemático desde la **influencia** (*percibida por los sujetos*) de una visión rígida de la discapacidad, que se puede convertir en un limitante para acceder a otras oportunidades de PL.

En sentido opuesto al resultado anterior, las RS de los agentes cercanos se orientaron a una valoración positiva de las capacidades de las PcDI centradas en la continuidad y perfeccionamiento de su desempeño laboral; lo que cuestiona de manera directa el **supuesto inicial**, en la medida que si apoyan su PL, desde el desarrollo de competencias y habilidades como formas de mejoramiento o enriquecimiento de su funcionamiento; aspecto que de manera contraria se da en lo percibido por los sujetos al señalar el **reconocimiento de capacidades** y la posibilidad de continuidad en procesos de PL.

En lo concerniente a los apoyos para el desempeño laboral que se ofrecen por parte de los formadores resalta Alomar (2005) que estos se hacen imprescindibles para garantizar los procesos de inserción y permanencia en las oportunidades laborales. No obstante y según afirmaciones de otros autores (Pallisera, 2005; Rodríguez, 2009; Becerra, et al., 2011; Pérez, 2011; Verdugo, 2004;) se debe tener en cuenta que este recurso externo al círculo del trabajo, se puede convertir en un obstáculo para la participación eficiente de la PcD, por lo que se debe hacer un tránsito a apoyos naturales evitando una excesiva dependencia del acompañamiento externo, generando la confianza necesaria en el sujeto y sus compañeros para apoyar ciertos procesos; de igual forma es importante tener en cuenta que la implementación de estos apoyos se debe orientar a garantizar el máximo de autonomía de la PcD. (Becerra, et al., 2011). Aspecto que se convierte en un punto de quiebre pues sólo una de las formadoras da cuenta de ese tránsito a los apoyos naturales, aunque no los menciona

de esta forma, en los otros casos no se realiza el proceso de transición o no se ha considerado todavía.

Por otra parte, entran en discusión aspectos que están relacionados con la percepción de la discapacidad que tienen los agentes cercanos desde diferentes miradas que pueden ser: realista, que infantiliza o que busca ser lo más normalizada posible. Por su parte la familia tiene una visión realista de las posibilidades lo que ayuda a concretar los apoyos para el desarrollo de capacidades, siempre partiendo de los intereses y expectativas de la PcD (Rebollo, 2011).

Lo anterior confirma que una PcD no puede acceder al mundo laboral al verse enfrentada a una situación de vida infantilizada derivada de la falta de autonomía (Rebollo, 2011). Por lo tanto, para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo hace imprescindible mejorar los recursos y estrategias de apoyo que estos colectivos con discapacidad necesitan para la PL en consonancia con los principios de normalización¹³ y autodeterminación (Becerra, et al. 2011).

Uno de los hallazgos emergentes señala de manera particular el estereotipo que considera la discapacidad como bendición (*por agente familiar*) elementos que a través de la historia de la discapacidad han prevalecidos para encauzar el bienestar de esta población; evidencia que problematiza las concepciones sociales que viabilizan los procesos de participación, pues:

en la medida en que las características propias de cada contexto como lo son los imaginarios, creencias y dogmas de tipo moral y religioso hagan parte de los procesos de formación para la población e incidan en el criterio para la toma de decisiones y la participación como sujeto políticamente activo o no, hace que a su vez se favorezca, o de lo contrario se desfavorezca el reconocimiento social de la discapacidad para el empoderamiento y promoción de espacios de vinculación laboral. (Ruiz, 2000 citado por Rodríguez, 2009, p.25).

Otro aspecto que destacan familias y formadores se relaciona con la muestra de satisfacción y agradecimiento por la **oportunidad laboral** que brinda el actual entorno de desempeño del sujeto, ratifica de manera paradójica la problemática que aún existe frente al escaso acceso de esta población al mundo laboral; pues las gratitudes de esta minoría trasciende a la visualización de un

¹³ “Este principio parte del principio de que la vida de las personas con discapacidad debe ser la misma que la de cualquier ciudadano en cuanto a su ritmo, oportunidades y opciones, lo que implica poner al alcance de las personas con discapacidad unos modos y unas condiciones de vida diarios lo más parecidos posible a las formas y condiciones de vida del resto de la sociedad” (Becerra, et al. 2012, p. 27).

panorama con pocas posibilidades de actuación, donde es una fortuna ganar y contar con un puesto de trabajo que le reporte beneficio económico (*61 de cada 100 PcD no recibe ningún tipo de ingreso*), pues las empresas no están obligadas a incluir trabajadores con discapacidad a pesar de existir una norma con garantías económicas por esta acción (ley 361 de 1997, Art. 31).

La mayoría de los agentes cercanos (tres familiares y tres formadores) declaran valoración de las oportunidades laborales para las PcD en tanto se declara como derecho según lo que reafirma la Ley 1429 de 2010¹⁴ que promueve la generación de dichos beneficios; pero resaltan que muchos de estos no se adaptan a sus condiciones particulares, por presentar situaciones como el acceso a las convocatorias genéricas que no tienen excepciones evaluativas a la discapacidad, lo que conduce a reducir las opciones de contratación. Esto se relaciona polémicamente con las implicaciones económicas de la discapacidad las cuales han sido subestimadas en los análisis económicos y desconocidas por los que hacen la política pública, lo que pone en evidencia la exclusión económica de la población con discapacidad y con ello el desconocimiento de sus derechos (Araque, 2012).

Este panorama pone al descubierto un conjunto de tareas pendientes a favor de esta población, como las modificaciones, adaptaciones o ajustes razonables¹⁵ en las competencias y exigencias laborales que no pueden seguir ejecutándose de forma igualitaria al resto de la población; es decir no se hace suficiente que los sujetos con discapacidad den importancia a la búsqueda de oportunidades o alternativas para su PL, cuando se encuentran tantas dificultades para acceder a dichas posibilidades. Controversia presente tanto en la población con discapacidad que se encuentra trabajando como en la que busca empleo; y aunque se reconoce un aceptable nivel de participación en el mercado laboral, se encuentra que las circunstancias laborales para la población en su gran mayoría no tienen establecido un convenio legal de trabajo, las actividades que efectúan se asocian al sector de los servicios y otro grupo de trabajadores que se desempeñan por cuenta propia. En este sentido se puede concluir que la mayoría de PcD que realizan algún tipo de trabajo se ubica en la economía informal (Rodríguez, 2009; Lourido, 2010).

Los agentes familiares sugieren mayor capacitación para empleadores y demás personas del entorno laboral que comparten con la PcDI, a pesar de que exista acompañamiento profesional por

¹⁴ Además, la Ley estatutaria 1618 de febrero 27 de 2013 en sus artículos 3 y 26,

¹⁵ Término usado sólo en la convención de derechos de las PcD (*y por tanto ley estatutaria de 2013 en Colombia*) para referirse a la modificación de condiciones laborales que beneficien los proceso de PL.

parte de las instituciones de formación laboral al proceso de inclusión, estos no están completamente formalizados y contextualizados en protocolos públicos que estén al alcance de las empresas o sector productivo interesado en emplear PcD; lo que refleja una tarea inacabada que tiene como consecuencia una excesiva dependencia de los centros de formación o personal especializado para orientar la vinculación de esta población, como también lo expresa Becerra et al (2011). Paradójicamente cuando hay escasa asistencia por parte del formador a los entornos de trabajo, estos pueden recurrir a estrategias de formación para los otros empleados como parte de la implementación de apoyos naturales, es decir no depender de constantes apoyos externos y especializados, sino establecer confianza en el personal y el entorno (Becerra, et al., 2012); de hecho los sujetos con discapacidad reconocen en sus discursos la ayuda de compañeros como un recurso significativo y efectivo en su participación ocupacional.

Los resultados que apuntan al reconocimiento de las capacidades y a la proyección de expectativas laborales de las PcDI por parte de familiares y dos de los sujetos con DI, no concuerdan con lo encontrado por Salazar (2010) en RS donde predominan visiones de incapacidad para participar del contexto ocupacional; acto que sumado a la concepción de que son personas agresivas da paso a la exclusión social, familiar y laboral. A pesar de que en ambos estudios hay diferencias en la población, esto permite suponer la posibilidad de cambiar percepciones y creencias del potencial humano, siempre y cuando el entorno cuente con las posibilidades para favorecer la participación.

Por su parte Rodríguez (2009) resalta que los empleadores afirman desconocer “las capacidades de los adultos [con discapacidad] para desempeñar un trabajo” (p. 221), contrario a lo que se destaca en la presente investigación donde se declara la claridad que tienen estos empleados del desempeño de las PcDI en el uso de herramientas y tareas procedimentales; por cual se les atribuye un funcionamiento adecuado, sin negar la posibilidad de mejora en otras áreas como la escritura. La comunicación general, que incluye lo operativo de dar o recibir mensajes o interactuar socialmente con compañeros, también es calificado positivamente, distinto a los resultados que expone este antecedente frente a que la PcD “no debe tener contacto con los clientes (...) dadas las condiciones para seguir una instrucción” (p. 140), lo que repercute en las expectativas de esta población para obtener un trabajo digno.

Se encuentra que los formadores de las PcDI tienen como tendencia una credibilidad en la capacidad de los sujetos, con planteamientos como “*que la familia la suelte y le den confianza*

para que ella pueda hacer eso porque ella puede hacerlo” (AC1-EA), esto se relaciona con la importancia de tener confianza en las **capacidades** de las PcD; por ende, las **creencias** guían sus acciones en el proceso formativo y posterior a estos en la PL. En sentido contrario se encuentra que la discriminación que existe para acceder a un empleo por parte de “las personas en situación de discapacidad, les niega posibilidades de demostrar sus habilidades y capacidades, generando: Sub-empleo Dificultades propias de los puestos de trabajo inadecuadas que dificultan el desempeño y empeoran las dolencias menosprecio y falta de credibilidad por su condición” (Rebollo, 2011, p. 19).

La formación para la independencia es un criterio transversal en las expectativas (ideología-creencia) de formadores y familiares, máxime al referir que esta aporta al fortalecimiento de la autonomía de las PcD y se ve reflejada en aspectos como la independencia económica. Al respecto se plantea que, aunque el desarrollo de habilidades como la autorregulación que es un elemento transversal en la educación de las PcDI, son realmente pocas las estrategias formativas sistematizadas orientadas a enriquecer dichos procesos (Becerra, et al., 2012).

Todos estos elementos de discusión permiten evidenciar que alrededor de las RS, la PL y los apoyos de las PcD hay mucho por decir, descubrir y comprender; esto se debe a la riqueza que proporcionan los contextos donde confluye la diversidad, pues si bien varios estudios en el país (Colombia) se han interesado por el tema (Peña; 2014; Araque, 2012; Salazar, 2010; Lourido, et al., 2010; Rodríguez, 2009; Vargas, 2006; Peña, et al., 2011), estos no tocan todas las realidades, ni todos los puntos de quiebre; de ahí a que el presente estudio realiza un aporte que piensa en entornos diferenciados, no sólo por la variedad de desempeños laborales de los participantes con DI, también por la participación de un conjunto social que vive y se acerca al tema, lo que los hizo reporteros de prácticas que redundan en formas de apoyo sustentables a la sociedad académica, no por constituirse en ideas netamente novedosas, sino por su vigencia y reiteración en las acciones que no se han materializado en el campo de la formación y acompañamiento laboral a las PcDI de la ciudad de Medellín.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación emergen del proceso global de este estudio por lo que dan cuenta de la reflexión realizada por los investigadores alrededor de los procedimientos ejecutados, los resultados encontrados y la proyección de la propuesta construida, de ahí que se desarrollen en a lo que replica el objetivo general, la pregunta problematizadora, los apoyos, tópico de profundización que orienta la fundamentación de la maestría, el modelo social de la discapacidad, el diseño metodológico empleado y la línea de investigación que transversa el tópico; por lo que se constituyen en suficientes elementos de desenlace.

Las RS de los agentes cercanos y las PcDI se encuentran al interior de las creencias y estereotipos que se dan a partir de las **opiniones e ideologías** al interior los **discursos**, que aportan contenidos propios de las **capacidades, la PL y los apoyos**; por tanto, las relaciones establecidas entre estos y los empleadores, familias, formadores y sujetos, a la que además se le suman las prácticas y desempeños se consideró suficiente para comprender dichas representaciones.

Los hallazgos evidentes en constantes consolidaron subcategorías comunes sobre la relación de las RS generadas a partir de los procesos de PL, esto se ratifica cuando hay una percepción y expectativa de la proyección personal del sujeto influenciada por la percepción y expectativa de la proyección de los agentes cercanos sobre el mismo sujeto y su participación. Esto a su vez, determina acciones de acompañamiento donde la regulación externa de los formadores, se constituye como apoyo a las características individuales de la PcDI.

El cúmulo de representaciones que revelen el panorama actual de un conjunto de participantes, que, si bien no generalizan las condiciones de la población en la ciudad de manera concluyente, se convierten en un referente de investigación que genera la necesidad de prestar atención a los procesos de inclusión y PL de la población con DI, asumiendo desde luego que detrás de ella están los procesos de formación y vinculación de las familias como sistema de apoyo social.

En lo concerniente al interrogante que movilizó todo el proceso de investigación se puede concluir que las RS frente a la PL de las PcDI influyen en los apoyos que se les proporciona para garantizar un desempeño eficiente, de igual forma estas van a determinar la intensidad en las demandas que realizan las PcD.

En relación a los apoyos que se prestan para garantizar el desempeño laboral y por ende la integración social, se evidencia que los agentes cercanos se convierten en una fuente de ayuda y

cooperación para el desarrollo de dichas funciones. De igual forma, la familia juega un papel preponderante en el fortalecimiento continuo de habilidades personales y para la independencia como aspectos favorecedores de dichos funcionamientos. Resaltando aspectos como la importancia de continuar acompañando y fortaleciendo a las empresas desde los centros de formación laboral al entremezclar las acciones formadoras con la práctica laboral para el perfeccionamiento de habilidades y capacidades de la PcDI.

Al ubicar la investigación en el tópico de profundización relacionado con las capacidades, se encuentra concordancia con los objetivos en la media que se establecieron rutas dirigidas a un abordaje conceptual que permitió conocer “diferentes modelos de atención caracterizados en enfoques de inclusión educativa y social, valoración de capacidades (...) y formación”. En este sentido se evidencian puntos de unicidad con los interrogantes que genera el tópico frente a las “posibilidades y limitaciones de estas poblaciones para integrarse lo más autónomamente posible a la dinámica social”. Es así como asumir la inmersión en las RS de la PL de las PcDI permite considerar diferentes **dimensiones de las capacidades** y consolidar propuestas de inclusión laboral tomando como referencia este enfoque.

Es significativo en esta investigación visibilizar las voces y pensamientos de las PcDI que participaron del proceso utilizando la teoría de las RS, la cual responde al imperativo ético de resaltar que dicha situación, por ser precisamente eso, una situación, representa algo que puede cambiar, porque ha sido implementada por un sistema social y entorno simbólico que responde a ciertas lógicas e intereses que no son parte de lo que ocurre en la cotidianidad de sus vidas y que suelen desconocer los significados que tienen estas personas en torno a su educación y al trabajo (Valdés, 2011).

El **modelo social** de la discapacidad caracterizado por la defensa de los principios de independencia de una población que puede ser restringida por un contexto que práctica la toma de decisiones para el otro y sin el otro son (aspectos reflexionados en la conceptualización de esta investigación); pues desde las disposiciones legales y prácticas que se enmarcan en defensa de los derechos de participación de esta población y como se visualiza en los resultados relacionados con la esfera laboral, queda mucho por definir y materializar a razón del acceso en formación y trabajo como preponderantes de la vinculación al mundo social y a la dignificación personal. Esto no significa que se desconozca a la ciudad como un centro de preocupación por la aplicación de la ley en torno a la garantía de la PL para las PcDI, incluyendo las ofertas de las instituciones de

rehabilitación y formación para el trabajo, así como las empresas que empiezan a reconocer la necesidad de hacer partícipes a esta parte de la sociedad en acciones productivas.

El diseño metodológico planteado como estrategia para identificar las RS, generó múltiples beneficios desde el rigor que permean los diversos pasos tanto para la selección de la información como para su análisis, pues se respetan hasta el final las ideas e intenciones que envuelven las afirmaciones de los participantes, al igual que la minuciosidad en la reducción de la información y determinación de correspondencia teórica (*organización, clasificación, jerarquización, pre/categorización, categorización*). En relación con la muestra al tener en cuenta un conjunto de personas cercanas a estos sujetos se enriquecen las perspectivas en torno al tema y se aumentaron las probabilidades de encontrar concurrencias en los contenidos simbólicos ofrecidos a través del lenguaje; aspecto apoyado por los instrumentos utilizados que se destacaron por ser variados y estructurados de acuerdo a la intención exploratoria, comprensiva y descriptiva del fenómeno.

En cuanto a las líneas de investigación que quedan abiertas a partir de los resultados de la presente se pueden orientar a: un estudio longitudinal de varias experiencias de inclusión laboral de PcDI, la sistematización de estrategias de formación en autorregulación y autonomía, un mapeo de las empresas que están generando oportunidades laborales para PcD, un estado del arte de las empresas artísticas y culturales que vinculan personas con alguna clase de discapacidad incluyendo la Intelectual.

PROYECCIÓN

ACCIONES DE APOYO PARA LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

A continuación, se presentan elementos que pueden favorecer la participación laboral de las PcDI, en el contexto de la ciudad de Medellín, donde pueden fortalecerse y materializarse acciones desde las estrategias del Empleo con Apoyo. Se organizan en dos conjuntos: uno dirigido al mejoramiento de las normativas y el otro a las condiciones y/o funciones que enmarcan la PL.

Para la política y normativa

Articular las propuestas (*como las guías de Educación para el trabajo y el desarrollo humano # 6, 29*) de diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo desde el enfoque de competencias, con las experiencias que han formalizado las instituciones que trabajan para la inclusión laboral de PcDI; con el ánimo de promover en la legislación educativa nacional iniciativas de formación e inserción al mundo del trabajo y la vida independiente de esta población.

Fomentar al interior de las prácticas laborales y formativas el ECA teniendo en cuenta que en el contexto colombiano se han construido algunas guías que están pensadas para dichos procesos, como la “Guía metodológica para la implementación del modelo de discapacidad e integración socio laboral en Colombia” (Ministerio de protección social 2008,); donde esclarecen las acciones que deben llevarse a cabo para apoyar la vinculación de esta población (p. 43-46), sin contradecir la promoción de programas de competencias laborales y capacitación acordes con las demandas del mercado laboral.

Considerar la normatividad de la cuota de empleabilidad y las ventajas económicas de vincular a PcDI no solo desde la promoción, si no desde el compromiso social que tiene el sector productivo, de hecho mientras se deje a la voluntariedad el acto de incluir difícilmente se impulsen resultados efectivos y de mayor impacto.

Para que el desarrollo de competencias laborales de esta población tenga éxito o posibilidad de participar de dicha formación se debe reconsiderar la formación básica, con la enseñanza de elementos instrumentales de funcionalidad y práctica cotidiana; ya que son deficiencias de la actual

propuesta educativa en el que se está incluyendo a la población con DI; por tanto “la cualificación para la población con discapacidad se hace fundamental en el proceso de formación inicial que en consecuencia favorece la vinculación en plazas laborales” (Rodríguez, 2009, p. 45).

De manera complementaria, se sugiere que en la formación de los profesionales que tienen injerencia en la atención a las PcDI (como las Licenciaturas en Educación Especial), sea fortalecida con elementos que piensen la PL como un hecho posible en la vida y proyección de esta población; de ahí que sea pertinente líneas de profundización vocacional ocupacional y de emprendimiento, como opciones en los pensum de estudiantes que quieren marcar la diferencia en prácticas y perspectivas que van más allá del trabajo con la población infantil.

Las empresas que incluyen o piensan incluir personal con DI deben considerar la creación de protocolos de manejo, para que toda la comunidad gremial desarrolle “competencias necesarias para actuar como facilitadores en el proceso de incluir laboralmente a las personas en situación de discapacidad, (...) [ya que] el personal encargado (...) es inadecuado en términos de número de personas y conocimiento del tema” (Peña, 2010, p. 181).

Los Procesos de inclusión laboral en política pública de discapacidad que se adelantan en Colombia¹⁶ pueden considerar dentro de sus acciones de trabajo y estrategias a consolidar, la creación de condiciones equitativas para la PL del gremio empresarial artístico con discapacidad, de manera que esta minoría pueda acceder a un mayor número de ofertas laborales, con un pago justo y con mejores oportunidades de proyección social - laboral; la propuesta de los Centros Culturales de Emprendimiento puede ser una estrategia que movilice el fortalecimiento de las posibilidades de PL desde acciones de proyección artística y conformación de redes de cultura.

Para la actuación procedimental a favor de las personas con discapacidad intelectual

Para enriquecer los procesos de PL, es necesario retomar las fases del Empleo con Apoyo como estrategia preponderante y aplicable a nuestro contexto (Becerra, et al., 2012), estas se estructuran de la siguiente manera:

16

Consultado en <http://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

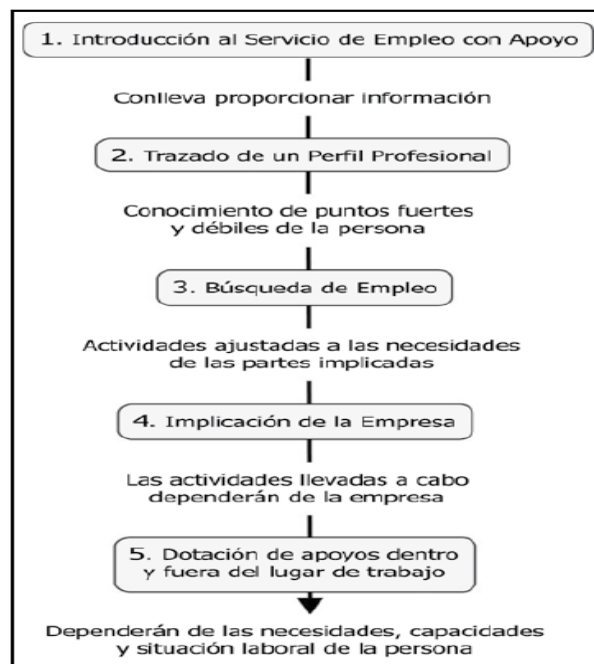
1. Introducción al Servicio de ECA. En esta fase se proporciona información accesible y de un modo adecuado, así como ayudar al individuo a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada.

2. Trazado de un Perfil Profesional. Se trata de que el individuo conozca sus puntos fuertes y débiles, y por lo tanto, la oportunidad de que las personas elijan un puesto de trabajo compatible con sus intereses, aspiraciones, necesidades, situación y experiencia previa.

3. Búsqueda de Empleo. Los servicios de ECA deben considerar aquellas actividades que mejor se ajustan a las necesidades de las partes implicadas. Existen algunos métodos que pueden resultar útiles para hallar un puesto de trabajo o una empresa adecuada cómo diseñar la hoja de vida, enviar cartas a empresas, llamar por teléfono a empresas sin previo aviso o participar en prácticas laborales.

4. Implicación de la Empresa. Las actividades comprendidas en esta fase dependen de la implicación de la empresa, así como del formato que toma la reunión con ésta, en la cual estarán presentes empresario, formador y lo más recomendable la persona en búsqueda de empleo.

5. Dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo. El grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado a una persona dependerán de sus necesidades, capacidades y situación laboral. (p. 51).



Gráfica N° 6 Fases del empleo con apoyo (Becerra, et al., 2012; p. 52)

Se debe tener presente que el apoyo profesional va desapareciendo de forma gradual y se sustituye por el apoyo de los otros compañeros. Tanto el nivel de los apoyos suministrados como la estrategia de extinción de los mismos tienen que ser planificados y examinados junto con los trabajadores, la empresa y la PcD. De igual forma las acciones de apoyo dentro y fuera del lugar de trabajo sirven para dotar el entorno de desempeño con un perfil de apoyos, permitiendo a los trabajadores adquirir nuevos conocimientos y mayor capacidad de comprensión. Todo esto a su vez contribuye al desarrollo de apoyos naturales en el medio laboral (Becerra, et al., 2012).

Los apoyos naturales como una estrategia para conseguir la inclusión de las PcDI en los entornos laborales se van estructurando en ayudas que reciben estos en su trabajo y en la que se incluyen desde la colaboración que reciben de sus compañeros hasta la utilización de los recursos formativos existentes en la empresa. Teniendo en cuenta que los compañeros de trabajo no suelen tener conocimientos específicos sobre inserción laboral, pero que supervisarán y proporcionarán ayudas al trabajador con discapacidad en los momentos requeridos. Se debe tener presente que con los apoyos naturales su principal propósito debe ser aumentar la inclusión en la comunidad y la calidad de vida del sujeto; en este sentido el formador laboral al retirarse del entorno debe garantizar que estos apoyos deben provenir de sus compañeros de trabajo y de igual manera guiar la extinción de los mismos (Verdugo, 2004; Alomar, 2005; de Jesus, 2009; Becerra, 2012).

Cabe señalar además que, un entrenamiento eficaz para los compañeros de trabajo de las PcD debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) proporcionar el tipo y la cantidad de asistencia correcta; (b) medir el grado de aprendizaje; y (c) reforzar lo que se ha aprendido (Becerra, et al. 2012). De ahí que se establezcan recursos humanos y materiales de apoyo natural, para respaldar los procesos de inclusión laboral. El primero de estos hace referencia a cualquier persona en el entorno del puesto de trabajo, que no posee conocimientos específicos sobre inclusión laboral, pero que supervisará o ayudará al trabajador con discapacidad a cumplir con las funciones asignadas (Alomar, 2005; Becerra, et al., 2012; Verdugo & Vicent, 2004).

Los recursos de apoyo laboral comprenden todo tipo de infraestructuras, tecnologías y materiales de carácter extraordinario, ya sean complejos o sencillos, destinados a compensar las limitaciones derivadas de una determinada discapacidad o que facilitan la integración laboral de trabajadores con estas características. “Algunos pueden ser más o menos estandarizados (e incluso disponibles para otros trabajadores sin discapacidad). Otros, por el contrario, deben diseñarse “ad

hoc”, de modo que satisfagan necesidades específicas, no ya de una discapacidad, sino más bien de cada persona” (Becerra, et al., 2012, p. 59).

De manera complementaria Alomar (2005) propone algunas condiciones para el éxito en la implementación de estas estrategias, las cuales son:

1. El trabajador debe tener un empleo con unas tareas claras y bien definidas. Ha de saber qué trabajo realizar, cómo y cuándo ha de llevarlo a cabo; es decir, ha de integrar las rutinas para ser lo más autónomo posible en la realización de su trabajo.

2. Es preciso ajustar las tareas al perfil del trabajador. Trabajos en los que se exige un ritmo de trabajo rápido y en los que el hecho de no realizar la tarea supone que deba asumirla un compañero sin discapacidad, generan muchos conflictos y dificultades.

3. Un trabajo útil y necesario aumenta la satisfacción del trabajador.

4. El apoyo que, tanto el preparador laboral como el supervisor natural o el compañero de trabajo más inmediato, proporcionan al trabajador con discapacidad resulta imprescindible en las fases iniciales de la inserción y también para el mantenimiento del empleo.

5. Mantener la relación con la entidad que proporciona el apoyo, tanto a la empresa como al trabajador con discapacidad. El hecho de disponer de un referente estable al que poder consultar en caso de necesidad y que actúa como mediador entre la empresa y el trabajador con discapacidad, es un elemento que proporciona seguridad tanto a la empresa como al trabajador y a su familia.

6. El apoyo de la familia es muy importante, ya que generalmente contribuye a reforzar y ejercitar las habilidades que el trabajador debe mejorar. (p. 123).

Es importante tener presente que la experiencia de ciudad requiere como primer paso consolidar la práctica que guían las instituciones de formación laboral con los centros de empleo, principalmente en el entorno empresarial, pues en el entorno artístico, las condiciones son dadas al interior de sus funciones; en consecuencia a esta lógica procedimental el segundo paso se puede validar en el ECA, desde la resignificación y creación de una ruta con estrategias amparadas en el ofrecimiento de apoyos naturales como meta al mejoramiento de los procesos de inserción laboral de las PcDI. Es de ahí que los resultados y propuestas de investigación se enviarán a la Mesa de trabajo de discapacidad y al consejo departamental de discapacidad para que consideren la aplicación operativa de dicha estrategia (ECA).

Por último, se resalta el abordaje del enfoque de capacidades para el estudio y generación de propuestas alrededor de la población con DI, en la medida que comparte elementos comunes con la teorización alrededor de dicho constructo; además permite ampliar los funcionamientos como los elementos que van a demarcar una ruta en el desarrollo de las potencialidades. Es así como se hace énfasis en lo que le da bienestar a las personas a partir del fortalecimiento de dominios, referidos a las áreas de mayor destreza de las PcDI; las cuales van a considerarse aportes significativos al progreso individual y de los intereses de las personas que en consecuencia es desarrollo social.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Aguirre, E. (s.f). *Representaciones sociales, identidad y discapacidad*. Universidad Nacional de Colombia. pp. 193- 203. Documento de la maestría en discapacidad e inclusión social.
- Alomar, E. & Cabré, M. (2005). *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados*. Revista: Síndrome de Down: Revista Española de Investigación e Información sobre el Síndrome de Down, 22, (4), 118-124. Recuperado de <http://www.downcantabria.com/revistapdf/87/118-124.pdf>.
- Arango, L; Galeano, E, J; Velásquez, A; Taborda, L. (2006). *Programa prevocacional en la institución educativa Alfonso López de la ciudad de Medellín*. Universidad de Antioquia. Tesis de pregrado. Licenciatura en Educación Especial. Facultad de Educación.
- Araque, S. M. (2012). *Validación en Colombia del método estrella para la valoración y orientación laboral de personas en situación de discapacidad*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia] Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6476/1/539310-2012.pdf>
- Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. Cuaderno de Ciencias Sociales 127. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO): Costa Rica. Recuperado de <http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Cuaderno127.pdf>.
- Arellano, A; Peralta; F. (2013). *Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad. Valoraciones de los padres* En Revista Ibero-americana de Educação. 63, pp. 145-160. Recuperado de <http://www.rieoei.org/RIE63.pdf>.
- Barbosa, S. (2010). *Estudio de caso al emprendimiento cultural en Medellín: 2010 programa de creación y acompañamiento de empresas culturales y creativas*. Trabajo de grado para optar al título de: socióloga. Universidad de Antioquia.
- Becerra, M, T., Montanero, M y Lucero, M. (2011). *Empleo con apoyo: apoyo laboral a trabajadores con discapacidad en tareas que requieren autorregulación*. [Resumen de Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Badajoz, España. Rev: Campo Abierto revista de educación, 30, (02), 43-63.
- Becerra, M, T., Montanero, M y Lucero, M. (2012). *Empleo normalizado con apoyo: investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en*

- tareas laborales que requieren autorregulación.* Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3417/Empleo%20normalizado%20con%20apoyo.pdf?sequence=1&rd=0031415880706627&rd=0031384616385447>
- Cáceres, P. (2003). *Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable.* p-sicoperspectivas. Revista de la escuela de psicología, facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso, 2, 53-82. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/3/3>.
- Casado, I. (2009). *Caracterización histórica del concepto de industria.* Recuperado de: www.eumed.net/rev/cccss/06/icg27.htm [Consultado el 13 de febrero de 2015].
- Casas, J., Repullo, J.R. & Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos* (II). Investigación, 52 (654), 92-108. Recuperado de <http://www.unidadocentemfyclasspalmas.org.es/resources/10+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+II.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>.
- Chica, A, A; Castejón, J, L. (2006). Tema 2. *Muestreo en la investigación social. En Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión.* Vicerrectorado de Calidad y Armonización Europea. Universidad de Alicante. pp, 41- 68. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboraci%C3%B3n,%20an%C3%A1lisis%20e%20interpretaci%C3%B3n.pdf>.
- CIF, (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.* Versión abreviada. Recuperado de http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/CIF_OMS_abreviada.pdf.
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley Estatutaria 1618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Recuperado de <http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>.
- Córdoba, C. (2006). *Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación.* Universidad de Córdoba. Revista Española

- de pedagogía*. LXIV, (234), mayo-agosto, pp. 365-380. Recuperado de <http://revistadepedagogia.org/2007060249/vol.-lxiv-2006/n%C2%BA-234-mayo-agosto-2006/desarrollo-humano-y-capacidades.-aplicaciones-de-la-teoria-de-las-capacidades-de-amartya-sen-a-la-educacion.html>.
- DANE. (2010). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (en línea). Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/es/poblacion-y-registros-vitales/discapacidad/119-demograficas/discapacidad/2848-discapacidad-por-departamentos>.
- De Jesús, A., Girón, I y García, G. (2009). *Relación entre la modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/22/gustavogarcia.pdf>.
- De Miguel, S. y Cerrillo, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. España. Editorial Pirámide.
- Díaz, M; González, A; Matía, A, (2013). *Formación para la autonomía y la vida independiente*. Revista Federación Española Síndrome de Down. Recuperado de http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/907-Formacion_para_la_autonomia_y_la_vida_independiente_guia_general.pdf.
- Dubois, A. (2006). *Capacidades*, en Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/28..>
- EIRD, (2007). *Formación y capacitación: cambiar formas de pensar*. en Revista para Las Américas, 14..Recuperado de: <http://www.eird.org/esp/revista/no-14-2007/editorial.pdf>.
- Esteban, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2006). *Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. comparación metodológica en dos proyectos piloto*. Universidad de Salamanca. Siglo Cero, 37, (2) núm 218, 63-78. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/experiencias2.pdf>.
- Elorriaga, E., Bayarri, V., Fillat, Y y Alamany, L. (2011). *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia*. Recuperado de http://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/2012/04/LANTEGIBATUAK_Estudio-Envejecimiento.pdf.

- Frigo, E. (2014). *Las diferencias entre capacitación y educación- Foro de Seguridad*, en Centro Educativo Integral en Seguridad (CEIS) Recuperado de: <http://www.ceis.com.co/las-diferencias-entre-capacitacion-y-educacion/>.
- Fundación Once América Latina. (2013) *Proyecto Ágora: El desafío de la inclusión laboral*. Revista Iberoamericana de Educación. Monográfico (63) septiembre – diciembre, pp.139-144. Recuperado de http://www.rieoei.org/rie_contenedor.php?numero=rie63&titulo=RIE%2063%20Septiembre-Diciembre%20/%20Setembro-Dezembro%202013.
- Guillén, V., Verdugo, M., Arias, B., Navas P. y Vicente, E. (2012). *La evaluación de las necesidades de apoyo como recurso para mejorar la calidad de vida de los niños con discapacidad intelectual. VIII Jornadas científicas internacionales de investigación sobre discapacidad*. Recuperado de: <http://cdjornadas-inico.usal.es/docs/556.pdf>.
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1991). *Investigación naturalista y racionalista*. Recuperado de: http://www.feyts.uva.es/ped/metodos/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=99.
- Heidegger, M. (1926). *Ser y tiempo*. Recuperado de: <http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/133547/84adb28abdfb74f7cf4884e11780742b.pdf?sequence=1>
- Hernández, R; Fernández,C; Baptista, M, P. (2010). *Metodología de la investigación. Quinta edición*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.ISBN: 978-607-15-0291-9. Recuperado de: https://www.u-cursos.cl/fau/2013/2/DGH-406/1/foro/r/Metodologia_de_la_investigacion,_5ta_Edicion_-_Sampieri.pdf.
- Hobsbawm, E. (1994). *Historia del siglo XX*. Recuperado de: <https://uhphistoria.files.wordpress.com/2011/02/hobsbawn-historia-del-siglo-xx.pdf> [Consultado el 1 de Julio de 2014].
- Horkheimer, M. & Adorno, T. (1988). *La industria cultural. Iluminismo como mistificación de masas. En Dialéctica del iluminismo*. Recuperado de: http://firgoa.usc.es/drupal/files/adorno_horkheimer.pdf.
- LEY 1429. (2010). *Congreso de la República. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley_1429_2010.html

- Lazcano, E., Katz, G., Allen, B., Magaña, L., Rangel, G., Minoletti, A., Wahlberg, E., Vásquez, A. y Salvador, L. (2013). *Trastornos del desarrollo intelectual en América Latina: un marco para establecer las prioridades políticas de investigación y atención*. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v34n3/09.pdf>
- López, R, E. y Deslauriers, J, P., (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. Recuperado de <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Lourido, D. y Barco, B, J. (2010). *Impacto de un programa de inclusión sociolaboral en personas con limitación en las áreas principales de la vida del municipio de Gualmatan (Nariño)*. [Trabajo de grado del programa Terapia Ocupacional, Universidad Mariana]. San Juan de Pasto, Colombia. Recuperado de: http://www.coloquiodiscapacidad.com/investigaciones/phocadownload/Trabajo-empleo-y-productividad/lourido_barco_2011.pdf.
- Marx, K. (2002). *El capital*, Tomo I. El proceso de producción del capital. Recuperado de: <http://www.portalba.org/biblioteca/MARX%20CARLOS.%20E1%20Capital%20Tomo%201.pdf>
- Maruani, M. (2000). *De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo*. *Revista: Política y Sociedad*, (34) Madrid, pp. 9-17. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230009A/24529>
- Medina, B. y García, I. (2011). *La evaluación de la conducta adaptativa con la escala abs-rc: 2*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. INFAD Revista de Psicología, 1 (1) ISSN: 0214-9877. pp: 341-352. Recuperado de http://infad.eu/RevistaINFAD/2011/n1/volumen1/INFAD_010123_341-352.pdf
- Ministerio de la Protección Social. Documento Conpes social 80. (2004). *Política pública nacional de discapacidad*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=RP3j04bd9AM%3D&tabid=342>.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Guía metodológica para la implementación del modelo de discapacidad e integración socio laboral en Colombia*. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/DiscapacidadeIntegraci%C3%B3nSociolaboralenColombia.pdf>

- Ministerio de la Protección Social. Documento Conpes Social 166. (2013). *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/politicapublicanacionaldediscapacidadesocial166.pdf>.
- MEN. (2006). *Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad cognitiva*. Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-75160_archivo.pdf.
- MEN. (2008, a). *Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Documento N° 6, Educación para el trabajo y desarrollo humano*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-157085_archivo_pdf.pdf.
- MEN, (2008, b). *Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Guia N° 29. Educación para el trabajo y el desarrollo humano*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157798_archivo_pdf.pdf.
- Millán, J, C. (2002.) *Inclusión Socio-Laboral Y Envejecimiento En Las Personas Con Discapacidad Intelectual*. Recuperado de [http://mail.feapsmurcia.org/aplicaciones/documentos.nsf/f7795ce567a99fc5c1256bec0056f3f8/b72f09f53f65706c12578d30046d6f0/\\$FILE/InclusionSocioLaboral%20y%20Envejecimiento.pdf](http://mail.feapsmurcia.org/aplicaciones/documentos.nsf/f7795ce567a99fc5c1256bec0056f3f8/b72f09f53f65706c12578d30046d6f0/$FILE/InclusionSocioLaboral%20y%20Envejecimiento.pdf)
- Molina, V. (2006). *Educación, evolución e individuación aproximaciones a una Indagación sobre los sentidos de la educación*. en: Revista PRELAC proyecto regional de educación para américa latina y el caribe (2) Febrero, pp. 76-89.
- Montero, D. (2005). *La conducta adaptativa en el panorama científico y profesional actual*. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/100009.pdf>
- Mora, M. (2002). *Teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. Revista Athenea Digital – N° 2.
- Naciones Unidas. (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Recuperado de: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.

- Nussbaum, M. (2007). Capítulo III. *Capacidades y discapacidades. En las fronteras de la justicia consideraciones sobre la exclusión*. pp. 163- 225. Paidós Estado y Sociedad (145). Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/103459346/Nussbaum-Martha-Las-Fronteras-de-La-Justicia>.
- OIT. (2009). Organización Mundial del Trabajo. *Responder a la crisis: construir una protección social básica*. La revista de la OIT, Ginebra (67). Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_122248.pdf
- Oliva, C. (2000). *Apuntes sobre historia del teatro: el camino hacia la verdad escénica*. Recuperado de: http://fuesp.com/revistas/documentos/cilh_27/CILH_027_015%20oliva.pdf.
- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En *Discapacidad y sociedad*. Editorial Morata, pp. 34 – 58. Recuperado en: http://www.bivipas.info/bitstream/10720/645/1/262-Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacitada_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf
- Pacto de productividad (s.f. a). *Programa empresarial de promoción laboral productiva para personas con discapacidad. Foro “Inclusión Laboral de Personas con discapacidad”*. Bogotá, D.C. Recuperado de http://www.pactodeproductividad.com/iforo/foro16dic_javier_leon.pdf [Consultado el 15 de Agosto de 2013].
- Pacto de productividad (s.f.b). *Programa empresarial de promoción laboral productiva para personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/medellinmesadetrabajodeentidadesquetrabajanconyparapcdcognitiva.pdf> [Consultado el 15 de Agosto de 2013].
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>.
- Palacios, Y, A; Pedreros, V, L. (2008). *Desarrollo de habilidades sociales en jóvenes con discapacidad cognitiva en edades de 16 a 26 años institucionalizados en el municipio de*

- Ubate para el logro de mejores niveles de autonomía y respuestas adaptativas.* Universidad de la Sabana, facultad de enfermería. Especialización en gestión y rehabilitación. Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/2275/1/121852.pdf>.
- Pallisera, M. (2005). *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción.* Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona. Revista de Investigación Educativa, 23, (2), 295-313. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321973002>.
- Pallisera, M; Rius, M. (2007) *¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad.* Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona. Revista de Educación, 342. Enero-abril, 329-348. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254201> [Consultado el 3 de julio de 2013].
- Parellada, R. (2005). *Capacidades Humanas y Antropología filosófica. En Debate Sobre las Antropologías* (35), pp. 481-486. Recuperado de <http://institucional.us.es/revistas/themata/35/53%20parellada.pdf>
- Peña, P, A. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca (Colombia). Recuperado de http://www.unilibrecali.edu.co/entramado/images/stories/pdf_articulos/volumen6/volumen6_2/implementacion_politica_publica_inclusion_laboral_personas_situacion_discapacidad_popayan_cauca.pdf
- Peña, P, A; Rebollo, R, V. (2011) *Estado del Arte de la Preparación para el Trabajo de Personas en Situación de Discapacidad.* FUMC, 2010 - 2011. Recuperado de http://www.coloquiodiscapacidad.com/investigaciones/phocadownload/Trabajo-empleo-y-productividad/pena_rebollo_2011.pdf
- Pérez, M, (2011). Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual- Revis. Tendencias Pedagógicas No. 18, p. 171-206. Recuperado de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2011_18_10.pdf
- Ramírez, D, A. (2005). *En busca de un estilo de vida más inclusivo para las personas adultas con discapacidad intelectual.* Revista Educación y Pedagogía. XVII (41). pp. 85-94.

- Recuperado de:
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaey/article/viewFile/6029/5435>
- RECA. (2013). *Red de Empleo con Apoyo en Colombia*. Recuperado de http://www.recacolombia.org/formatos_pdf/trabajoconapoyo.pdf
- Reposo, G. (2009). Narrativas de la imagen: Memoria, relato y fotografía. Recuperado de <http://www.rchav.cl/imagenes13/imprimir/raposo.pdf>
- Reyes, C, J; Arias, M; Pachón, A, C. (2009). *Formación de líderes como agentes recreativos en la implementación de estrategias en recreación que faciliten en procesos de inclusión social de personas adultas en situación de discapacidad en Bogotá D.C. Universidad de la Sabana*. Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/2240/1/121820.pdf>
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: el acceso al campo*. Recuperado de http://www.fuden.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/formet_40obspar284200992056.pdf.
- Rodríguez, L, D. (2009). YO TRABAJO, TU TRABAJAS... Y ¿ELLOS TRABAJAN? Factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en situación de discapacidad en el ámbito rural. Recuperado de: <http://www.coloquiodiscapacidad.com/investigaciones/?task=view&id=56&catid=20>
- Rodríguez, A. (s.f). *La limitación en la participación como discapacidad política*, pp. 121-136. Universidad Nacional de Colombia. Documento de la maestría en discapacidad e inclusión social.
- Ruiz, I. (2006). *Iniciación a la historia de la música*. Recuperado de: http://www.iesmigueldecervantes.com/publica/documentos/historia_musica.pdf
- Salazar, S, K. (2010). Representaciones Sociales del Núcleo Familiar que Resignifican la Dimensión Laboral del Enfermo Mental. Recuperado de <http://biblioteca.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/79/1/completo.pdf>
- Salinas, M. L., Isaza, L. S. (2003). *Aproximaciones conceptuales, las representaciones sociales; un acercamiento a la historia de la teoría de las representaciones sociales*. En, Para Educar en el Valor de la Justicia, Representaciones Sociales en el Marco de la Escuela. Bogotá. Cooperativa Editorial del Magisterio de Colombia.

- Salgado, A, C. (2007). *Investigación Cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>
- Sandín, M. (2003). Capítulo 7: *Tradiciones en la investigación cualitativa*. En: *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Recuperado de: http://www.academia.edu/5026577/Investigacion_Cualitativa_en_Educacion_Fundamentos_y_tradiciones
- Sandoval, C. A. (2002). *Investigación Cualitativa. Programa de Especialización en Teorías, Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá Colombia.
- Schalock, R. (1995). *Implicaciones para la investigación de la definición, clasificación y sistemas de apoyos de la AAMR de 1992*. Recuperado de: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada1/confer/con1.html>.
- Schalock, R. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. Recuperado de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11724/Schalock.pdf>.
- Schalock, R. & Verdugo, M. A. (2007). *El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Salamanca. Revista Siglo cero, 38 (4), 224, pp.21-36. Recuperado de http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/293-el-concepto-de-calidad-de-vida-en-los-servicios-y-apoyos-para-personas-con-discapacidad-intelectual.html
- SENA. (2002). *Servicio Nacional de Aprendizaje y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo*. GUIA PARA ELABORAR INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL Recuperado de media.wix.com/.../5ff11c_e1f4a9e5e8509299ae33f78e72eee8bf.doc?
- Strauss, A; Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tapia, F, M; Castro, W, L; Moreno; J, M, (2013). *Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión*. Salud Mental, 36 (2) marzo-abril Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58226224009>.

- Torres, M, R. (2013). *El desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida: Aprendizaje a lo largo de la vida*. En *Aportes conceptuales de la educación de personas jóvenes y adultas: hacia la construcción de sentidos comunes en la diversidad*. OEI – UNESCO. pp. 38 – 41. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002247/224714s.pdf>
- Unesco. (2010). *Políticas para la creatividad. Guía para el desarrollo de industrias culturales y creativas*. Recuperado de: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/images/UNESCO_CulturalandCreativeIndustriesguide_01.pdf
- Valdés, M. A. (2011). *Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica*. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cs-valdes_m/pdfAmont/cs-valdes_m.pdf
- Valdés, M. A. (2012). *Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica*. Recuperado de <http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/19982/21135>
- Valdés, R. (2013). *El desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida: Aprendizaje formal, no formal e informal*. En *Aportes conceptuales de la educación de personas jóvenes y adultas: hacia la construcción de sentidos comunes en la diversidad*. OEI – UNESCO. pp. 47-49. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002247/224714s.pdf>
- Van Loon, J. (2009). *Un sistema de apoyos centrado en la persona. Mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos*. Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual Vol 40 (1), Núm. 229, 2009 Pág. 40 a pág. 53. Recuperado de: <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3844/Un%20sistema%20de%20apoyos%20centrado%20en%20la%20persona.pdf?sequence=1>
- Vargas, D. R. (2006). *Representaciones sociales de la discapacidad en los consejos locales de discapacidad de Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/666/>
- Verdugo, M. A., Crespo, M. & Nieto, T. (2010). *Aplicación del paradigma de calidad de vida*, VII Seminario de actualización, metodología en investigación sobre discapacidad. SAID. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO24653/Actas6.pdf>

- Verdugo, M. A. & Vicent, C. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en Empleo con Apoyo: Proyecto ALSOI*. Salamanca: INICO. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7020/Investigacionalsoi.pdf>
- Verdugo, M. A., Urrías, B. J., Vicent, C. & Martín, R. (2006). *Integración Laboral y Discapacidad*. Universidad de Salamanca. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/235/>
- Verdugo, M. & Schalock, R. (2010). *Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual*. Siglo Cero, revista española de discapacidad intelectual. Vol 41 (4), Núm. 236, 2010. Recuperado de http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/varis006/0.dir/varis0060.pdf
- Wehmeyer, M.; Buntinx, W.; Lachapelle, Y.; Luckasson, R.; Schalock, R. (2008). *El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano*. Recuperado de: <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3803/EI%20constructo%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=00313389535705>
- Wehmeyer, M. (2009). *Autodeterminación y la Tercera Generación de prácticas de inclusión*. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re349/re349_03.pdf

ANEXOS

Tabla N° 1 Centros de preparación para el trabajo Medellín - discapacidad intelectual

	CENTRO DE PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO	PROGRAMAS	DESCRIPCIÓN
	Comité de Rehabilitación	Programa de apoyo a la inclusión ocupacional y laboral	Dentro de la línea de habilitación. Su objetivo es promover la inclusión ocupacional y laboral de los adolescentes, jóvenes y adultos con discapacidad, mediante el desarrollo de niveles de independencia y autonomía en las actividades de la vida diaria que les permitan participar acorde a sus intereses, expectativas, ciclo de vida y destrezas personales, en actividades ocupacionales y laborales en su hogar, la comunidad o un entorno laboral
	FUNDACIÓN ANDECOL 3222939, 2657505, 3004918803 andecol@une.net.co Cra 69 n° 30 a 50 Belén	Talleres socio ocupacionales.	Discapacidad cognitiva, síndrome de Down, menores con parálisis cerebral De 0 – 60 años. Estimulación temprana, acompañamiento a la inclusión educativa Élites lúdico integrales Talleres socio ocupacionales.
	Progresar CENTRO DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN 2545018 progresar@une.net.co	Talleres de artes plásticas, danza y música, con proyección a la inclusión.	Ayuda a personas con necesidades educativas especiales, mediante un proceso de socialización, habilitación y desarrollo pleno de sus potencialidades. De 8 años en adelante. Población en situación de discapacidad cognitiva. Fortalecimiento en el área académica. Área ocupacional con proyección a lo laboral, con apoyo del SENA.
		Los programas de	Es una organización privada, sin ánimo de lucro, que facilita, promueve

	<p>Corporación casa taller Artesas</p> <p>http://corporacionartesas.webnode.com/habilidades-adaptativas/</p> <p>Teléfono: 444 52 42</p> <p>Dirección: Calle 54 A # 77 B 26</p> <p>e-mail: corporacion.artesas@hotmail.com</p> <p>Facebook: Casa Taller Artesas</p> <p>Ana Cristina Galeano</p> <p>Leer más: http://www.artesas.org/contactanos/</p> <p>Crea tu propia web gratis: http://www.webnode.es</p>	<p>apoyo están organizados en 3 áreas estructuradas de formación, con actividades, temas y dinámicas específicas:</p> <p>Desarrollo cognitivo</p> <p>Saberes de Vida</p> <p>Atención Individual</p>	<p>propuestas que contribuyan a la formación artística, ocupacional, cultural, laboral y para la autonomía de jóvenes y adultos en situación de discapacidad cognitiva.</p> <p>Los programas de apoyo están orientados al desarrollo de habilidades relacionadas con el desempeño funcional en los diferentes ámbitos de socialización y están dirigidos al fortalecimiento de habilidades para la autonomía e independencia. Convirtiéndose en el soporte para el desarrollo ocupacional, social y cultural de los aprendices al brindar las herramientas necesarias para el mejoramiento de habilidades ya adquiridas y el logro de competencias relacionadas con la formación artística y el desempeño laboral.</p>
	<p>Amigos con Calor Humano</p>	<p>Línea de inclusión productiva</p>	<p>Su propósito es el acceso al trabajo y la inclusión social con equidad y permanencia mitigando los efectos negativos de la pobreza, bajo dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento (empleo independiente) - Empleabilidad (empleo dependiente) <p>Los programas de la línea de Inclusión Productiva se desarrollan bajo la metodología GEMA, metodología propia, que se fundamenta en el paradigma del desarrollo humano sostenible con enfoque de derechos. el cual tiene dos ejes fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autogestión - Realización de alianzas
	<p>Teatro el grupo Directora</p>		<p>TEATRO EL GRUPO. es una Propuesta artística inclusiva que respeta las</p>

	<p>BEATRIZ DUQUE 315 2717276</p> <p>http://teatroelgrupomedellin.blogspot.com/</p> <p>http://prezi.com/bxukmgk0413e/teatro-el-grupo/</p>	<p>Grupo independiente apoyado por la facultad de artes (extensión) de la Universidad de Antioquia.</p>	<p>diferencias, desde diferentes manifestaciones artísticas (música, danza, teatro, plástica) las cuales son aprendidas y ensayadas diariamente en un periodo de dos horas; el cual dirigido por su directora.</p> <p>ES DESARROLLADA CON JÓVENES CON HABILIDADES ESPECIALES. (discapacidad cognitiva y física)</p> <p>EL OBJETIVO: es realizar propuestas artísticas multidisciplinarias a partir de textos clásicos o adaptaciones dramáticas, permitiendo a los integrantes mejores niveles de relación consigo mismo, con los otros y con el entorno.</p> <p>Los integrantes deben responder en aprendizajes de guiones, uso de vestuario, manejo escenográfico, puntualidad,</p> <p>Los requisitos: su principal requisito es el interés y constancia en el proceso, lo cual implica compromiso con los productos esperado en escena, con cada propuesta en la temática a desarrollar.</p>
	<p>CORFINES TELEFAX: 4121919 4134905 corfines@une.net.co</p> <p>Diagonal 80 a n° 45 d 27 La Floresta</p>	<p>Capacitación, talleres vocacionales. Pintura al óleo, country, cerámica y artesanías en general. Deportes.</p>	<p>Promover la habilitación integral de jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva que presentan retardo mental leve y/o moderado a través de programas y actividades vocacionales de capacitación laboral y habilidades básicas cotidianas que faciliten su adaptación al medio.</p> <p>De 12 años en adelante. Refuerzo académico por objetivos de acuerdo a las necesidades personales. Preparación vocacional.</p>
	<p>FUNDACIÓN SINDROME DE DOWN-LUISA FERNANDA PBX: 4220023</p>	<p>Talleres de emprendimiento.</p>	<p>Apoyo económico, Plan padrino. Asesoría y consejería, talleres en bienestar humano a madres de personas en situación de discapacidad. De 0 a 23 años.</p>

	<p>www.fundaciondo wn.org fundacionluisafer nanda@gmail.com Calle 51 n° 78 b36 Estadio</p>		<p>Personas con discapacidad cognitiva, parálisis cerebral, síndrome de Down, déficit de atención y otros síndromes. Estimulación adecuada. Apoyo a la interacción. Habilidades sociales. Rehabilitación ocupacional. Rehabilitación integral.</p>
	<p>SENTIR COOPERATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD www.cooperativasentir.com coopsentir@une.net.co Calle 62 n° 50 c 20 Prado Centro 2631414, 2636888.</p>	<p>Ubicación laboral de personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Formación para personas en situación de discapacidad o su grupo familiar.</p>
0	<p>SER CAPAZ- CENTRO DE ATENCIÓN AL DISCAPACITADO 3439376, 3439377, 3471431, 3477172 Carrera 72 n° 11- 11 Belén las Playas</p>	<p>Rehabilitación funcional, ocupacional a personas en situación de discapacidad con el fin de mejorar su calidad de vida y posibilitar su inclusión familiar, social y laboral.</p>	<p>Desde 0 a 59 años. Todo tipo de discapacidad. Estimulación temprana. Equinoterapia. Hidroterapia. Atención domiciliaria. Banco de aditamentos. Subsidio económico. Atención profesional para niños niñas y adolescentes con discapacidad cognitiva. Rehabilitación funcional para personas con discapacidad física, auditiva y visual. Rehabilitación ocupacional. Programa televisivo Ser Capaz. Programa de accesibilidad. Fortalecimiento en redes.</p>
1	<p>ASOCIACIÓN ESCUELA PSICOANALÍTICA DE COLOMBIA-EPSI 5822449</p>		<p>Intervención psicosocial a la población en situación de discapacidad. Vinculación laboral. Todas las edades en la intervención psicosocial.</p>

	<p>2181746 TELEFAX: 2168484 www.laepsi.org dirección@laepsi. org la_epsi@hotmail. com</p>		<p>Vinculación laboral desde los 18 años.</p>
2	<p>CAMCI- CENTRO DE ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INFANTIL 2921084 FAX: 2546809 camcilda@hot mail.com Calle 58 n° 41- 80 Villa Hermosa</p>	<p>Prestar atención transdisciplinaria especializada mediante consulta externa, a la población infantil y adolescente con alteraciones intelectuales, socio-emocionales y/o comunicativas</p>	<p>Para evaluación desde 0 a 23 años. Para programas de apoyo desde 4 a 23 años. Desarrollo de habilidades sociales y laborales. Apoyo a la inclusión.</p>
3	<p>CORPORACIÒN ARTÍSTICA AZUL ILUSIÒN Pilar Perez 3002267506 CEL: 3006158617 www.azulilusion. org azulilusion007@y ahoo.es Calle 32 bb n° 78 a 122 Belén Miravalle</p>		<p>Tiene como eje fundamental la orientación, asesoría promoción y enseñanza de las artes y la música a personas en situación de discapacidad cognitiva, sensorial, motora, desde un enfoque inclusivo y abierto a la diversidad, en los ámbitos local, regional y nacional, con fines de reivindicación laboral, dentro de un marco de equidad y de respeto por la diferencia. Potenciamos el talento musical de las personas en situación de discapacidad. Desarrollando sus habilidades a nivel instrumental e interpretativo. Generamos empleo a través de la música.</p>

4	<p>CORPORACIÒN HABILITEMOS 2674575 Calle 101 n° 65-99 Castilla Comuna 5</p>		<p>Atención pedagógica y prevocacional a jóvenes y adultos que presentan necesidades educativas de carácter permanente, no asociado a alteraciones sensoriales e independientes en su desplazamiento. Actividades pedagógicas. Educación física. Talleres de papel artesanal, manualidades. Huerta y granja.</p>
5	<p>CORPORACIÒN LIBRE ACCESO 2554976 3122532813 www.corporacion libreacceso.org mdiez.libreacceso @yahoo.es Calle 2 n° 66-53 Guayabal http://corporacion libreacceso.blogspot.com/</p>	<p>Somos una organización de personas en situación de discapacidad que Promueve procesos de rehabilitación y empleabilidad a este grupo poblacional. También asesoramos y acompañamos a las organizaciones públicas y privadas en la implementación y fortalecimiento de la estrategia de gestión de la discapacidad.</p>	<p>Desde los 18 a los 45 años. Personas con discapacidad física, cognitiva leve, sensorial visual y sensorial auditiva. Curso rehabilitación en movimiento. Orientación vocacional. Entrenamiento en competencias personales para el empleo. Taller orientación efectiva para afrontar un proceso de selección. Elección de personal por competencias. Asesoría en la gestión de la discapacidad. Taller mecanismos de participación ciudadana. Asesoría y terapia psicológica. Asesoría jurídica.</p>
6	<p>FUNDACIÒN ALMA Y VIDA TELEFAX: 4924248 fundalmayvida@ gmail.com Carrera 105 b n° 34 bb 94 Belencito</p>	<p>Atención integral a niños, jóvenes y adultos en situación de discapacidad. Inclusión social y laboral. Apoyo a las familias de las personas en</p>	<p>Desde 6 años hasta 55. Personas con discapacidad motora, sensorial, cognitiva. Personas con déficit de atención e hiperactividad, autismo. Educación no formal</p>

		<p>situación de discapacidad. R.B.C. rehabilitación basada en comunidad. Talleres artísticos para este tipo de población y la población en general.</p>	
--	--	---	--

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

INSTITUCIÓN	PROGRAMAS	DESCRIPCIÓN
<p>SENA http://senainclusion.blogspot.com/ periodico.sena.edu.co/descargables/SENA%20INCLUYENTE%20.ppt</p>	<p>SENA INCLUYENTE</p> <p>D.I: Auxiliares de Operación Logística en almacenes de Cadena</p>	<p>Busca fortalecer la formación profesional, para el trabajo y la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad o capacidades reducidas.</p> <p>Atiende todo tipo de discapacidades, movilidad, cognitiva, auditiva, visual, etc, de igual forma en el contexto colombiano, a víctimas de minas anti personal, los militares con discapacidad a causa del conflicto y a la población en general.</p> <p>Mediante esta estrategia se están desarrollando programas como: Auxiliar de servicios Hoteleros en Alianza con Cotelco, Auxiliar de Operación Logística de Almacenes de Cadena, en alianza con Alkosto, Compensar y RCA, curso de Cata de Café en alianza con la Federación Nacional de Cafeteros, curso de Servicios al Cliente a través de Call Center alianza con System Costa Call Center, Técnico en Logística Empresarial en alianza con Open Market.</p>
<p>Institución Educativa Maestro Guillermo vélez</p>	<p>1. programa Ocupacional,</p>	<p>1. En este se alcanzan se desarrollan habilidades generales en proceso de lectura....</p>

	<p>2. programa prelaboral y</p> <p>3. programa laboral</p>	<p>2. En este se alcanza el desarrollo de ...</p> <p>3. Este se forma en acciones específicas donde se obtienen certificación.</p> <p>Los requisitos para ser evaluados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Residir en el Municipio de Medellín. - Contar con diagnóstico de discapacidad cognitiva emitido por un neurólogo, neuropsicología, psiquiatra o evaluación realizada por la UAI sólo a partir del año 2012, anteriores a este año no es válida. - Tener 17 años o más puesto que estas formaciones se hacen en articulación con el SENA y se requiere de esta edad para realizar la matricula en caso que sean admitidos. - La persona debe contar con buenas habilidades motoras gruesas que le permitan desplazarse adecuadamente por diferentes espacios, agacharse, levantar peso, seguir instrucciones, tener manejo básico de cantidades y contar con conceptos básicos de lectura funcional de rótulos (lectura de etiquetas de productos comerciales, identificación de números y símbolos cotidianos). - Es importante que la persona tenga deseo e interés para formarse para el trabajo y proyectarse laboralmente a mediano plazo.
--	--	---

TABLA N° 2 CATEGORÍAS TEÓRICAS PARA EL ANÁLISIS

CATEGORÍAS	UNIDADES DE ANÁLISIS	PALABRAS CLAVE	OPERACIONALIZACIÓN				
Representaciones sociales	Actitud, Información, campo de representación	<ul style="list-style-type: none"> ● Creencias y ● Estereotipos 	<table border="1"> <tr><td>Imagen, Ideología</td></tr> <tr><td>Opiniones</td></tr> </table>	Imagen, Ideología	Opiniones		
Imagen, Ideología							
Opiniones							
Capacidades	Funcionamientos, Posibilidades de participación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Requisitos laborales, ● Tareas 	<table border="1"> <tr><td>Exigencias procedimentales o procedimientos.</td></tr> <tr><td>Autorregulación, repetitivas</td></tr> </table>	Exigencias procedimentales o procedimientos.	Autorregulación, repetitivas		
Exigencias procedimentales o procedimientos.							
Autorregulación, repetitivas							
Participación Laboral	Formación, Cargo, ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> ● Prerrequisitos ● Tipo de trabajo, ● Clima laboral, ● Oportunidades laborales 	<table border="1"> <tr><td>Habilidades</td></tr> <tr><td>Ordinario, protegido</td></tr> <tr><td>Convivencia laboral y aceptación</td></tr> <tr><td>Perfil</td></tr> </table>	Habilidades	Ordinario, protegido	Convivencia laboral y aceptación	Perfil
Habilidades							
Ordinario, protegido							
Convivencia laboral y aceptación							
Perfil							
Apoyos	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ● Tecnológicos, ● Individuales, ● Otras personas, ● Servicios 	<table border="1"> <tr><td>Instrumentos extra (calculadoras, grabadoras, radio o comunicador o con adaptaciones)</td></tr> <tr><td>Agenda, recordatorios,</td></tr> <tr><td>Compañeros de trabajo,</td></tr> <tr><td>Supervisión y control</td></tr> </table>	Instrumentos extra (calculadoras, grabadoras, radio o comunicador o con adaptaciones)	Agenda, recordatorios,	Compañeros de trabajo,	Supervisión y control
Instrumentos extra (calculadoras, grabadoras, radio o comunicador o con adaptaciones)							
Agenda, recordatorios,							
Compañeros de trabajo,							
Supervisión y control							
	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Intermitente, ● Limitado, ● Extenso y ● Generalizado 	<table border="1"> <tr><td>Si se considera necesario</td></tr> <tr><td>Sólo cuando se solicita</td></tr> <tr><td>En algunos momentos</td></tr> <tr><td>Todo el tiempo</td></tr> </table>	Si se considera necesario	Sólo cuando se solicita	En algunos momentos	Todo el tiempo
Si se considera necesario							
Sólo cuando se solicita							
En algunos momentos							
Todo el tiempo							
	Funcionamiento individual Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ● Desempeño 	<table border="1"> <tr><td>Productividad,</td></tr> <tr><td>Dependencia e interdependencia,</td></tr> </table>	Productividad,	Dependencia e interdependencia,		
Productividad,							
Dependencia e interdependencia,							

TABLA N° 3 INSTRUMENTO ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

AGENTES FAMILIARES					
N o	Pregunta	Participant e 1 (AC1-FA)	Participant e 2 (AC2-FA)	Participant e 3 (AC3-FE)	Participant e 4 (AC3-FE)
1		Respuesta	Respuesta	Respuesta	Respuesta
2					
3. ..					

TABLA N° 4 INSTRUMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN

		Entrevistas Agentes ---- FAMILIAS					
P-N°	Agente cercano N°, y entorno artístico o empresarial	Transcripción de afirmaciones que son iguales según agente cercano y entorno desempeño - precisar cuál	Palabras claves que se repitan literales - transcripción	Clasificación asociación de palabras que se repiten ¿se pueden asociar o agrupar en otra palabra?	Clasificación asociación de afirmaciones que se repiten - ¿se pueden asociar o agrupar en alguna afirmación sin distorsionar?	Jerarquización	Precategorias
P1	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P2	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P3	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P4	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P5	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P6	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P7	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						
P8	AC1-FA						
	AC2-FA						
	AC3-FE						
	AC4-FE						

TABLA N° 5: INSTRUMENTO DESCRIPCIÓN DE OBSERVACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Observación SDI.N2		Descripción entornos de desempeño SDI-3 EV				
		Acuerdos para la descripción	Descripción general - según los eventos o fotografías o notas	Clasificación asociación de descripciones que se repiten ¿se pueden asociar o agrupar en otra palabra?	Jerarquización	Precategorías
Representaciones sociales	Bloque 1					
	Sus prácticas y comportamientos están en consonancia con el perfil establecido por la empresa o institución.	Descripción de 2 prácticas				
	Se identifica como integrante activo de la empresa o institución, por sus manifestaciones de pertenencia a la empresa o institución.	Manifestación de 2 acciones y manifestaciones				
Capacidades	Bloque 2					
	Cumple con las exigencias procedimentales de su puesto de trabajo.	Descripción de 2 procedimientos				
	Ejecuta tareas complejas que implican comprensión de instrucciones y auto-monitoreo.	Descripción de cuatro tareas: 2 instrucción y 2 automonitoreo				
	Ejecuta acciones que implican el manejo adecuado de herramientas.	Descripción de 2 acciones con herramientas				
	Ejecuta tareas que implican acciones básicas, repetitivas o mecánicas.	Descripción de 2 acciones mecánicas				

Participación laboral	Habilidades manifiestas en su puesto de trabajo	Descripción de 2 habilidades según tareas				
	El tipo de trabajo corresponde al empleo ordinario	Descripción global del puesto de trabajo según corresponda				
	El tipo de trabajo corresponde al empleo protegido	Descripción global del puesto de trabajo según corresponda				
	Se evidencia un ambiente laboral con relaciones cordiales y de aceptación entre compañeros.	Descripción ambiente de una relación y por lo menos un diálogo				
	La persona con DI cumple con lo exigido por la empresa o institución para ese trabajo.	Descripción global del cumplimiento en el puesto de trabajo según corresponda				

Autonomía	Con su desempeño la persona con DI cumple con las metas propuestas.	Descripción específica del cumplimiento de metas en el puesto de trabajo según corresponda				
	Se muestra independiente en la realización de sus funciones particulares.	Descripción específica en la realización de funciones-independencia, del cumplimiento en el puesto de trabajo según corresponda				
	Se muestra dependiente en la realización de algunas de sus funciones.	Descripción específica en la realización de funciones-dependencia, del cumplimiento en el puesto de trabajo según corresponda				

INSTRUMENTOS

Entrevista a familias

TÉCNICA: Entrevista

INSTRUMENTO: Entrevista semiestructurada, grabador de voz

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE: Entrevista a familias

PROPÓSITO: Recoger información de un familiar de la persona con DI, inscrita en el proyecto, específicamente afirmaciones, representaciones, creencias y estereotipos sobre la participación laboral de las personas referidas, en su entorno de desempeño y desde los apoyos ofrecidos para cumplir su labor en tales entornos.

INSTRUCTIVO: La entrevista sugiere quince preguntas relacionadas con la participación laboral de la persona con DI incluida en la empresa o la institución “X”, interrogantes que serán orientadas por el estudiante investigador, quien recogerá las respuestas en audio (grabación de voz) y en forma escrita (apuntes escritos). Se espera gestionar la entrevista en una hora aproximadamente, temporalidad que puede modificar en coherencia con la ampliación o no de las respuestas por parte del entrevistado.

Los datos recolectados serán analizados en forma individual y comparativa con las afirmaciones, creencias y estereotipos enunciados por otros agentes cercanos a las personas con discapacidad que participan en procesos de inclusión laboral, esto con el propósito de encontrar tendencias que viabilicen la elaboración de estrategias de empleo con apoyo o estrategias de formación encaminadas a la participación laboral de las personas con DI.

N.	PREGUNTA
1	¿Qué nos quiere contar del proceso de formación de la persona con DI antes de ser incluido en la empresa o institución X?
2	¿Qué opina de las acciones implementadas en los centros formativos para aumentar los niveles de independencia de la persona con DI? ¿Qué otras acciones cree usted se deben implementar para lograr este objetivo?
3	¿Sabe usted en qué se desempeña específicamente o qué hace en la empresa?

4	¿Cómo cree usted que se evidencia la formación que recibió de la persona con DI, para la ejecución de sus tareas laborales?
5	¿Qué sabe y qué opina del acompañamiento que el entrenador laboral o la institución implementan para apoyar las funciones que realiza la persona con DI?
6	¿Qué conoce de la convivencia en el entorno laboral donde se desempeña la persona con DI? De acuerdo a lo anterior ¿Qué sabe de las relaciones e interacciones que la persona con DI establece con sus directivos superiores y compañeros del entorno laboral?
7	¿Qué valor le atribuye a las funciones que realiza la persona con DI? Básicas (ejemplos de: acciones repetitivas, mecánicas o con pocas variaciones) o Complejas (ejemplos de: toma de decisiones variadas, dinámicas o que impliquen autorregulación)
8	De acuerdo a lo anterior ¿En cuáles acciones y recursos cree usted necesita ayuda la persona con DI para mejorar su desempeño laboral?
9	¿Cuáles cree usted son los recursos materiales y humanos que favorecen o desfavorecen el funcionamiento laboral de la persona con DI?
10	¿Sabe si en el lugar de trabajo de la persona con DI hay procesos de supervisión y control? ¿Qué opina al respecto?
11	¿Qué opina del proceso laboral del que participa su hijo (a)?
12	¿Qué piensa la oportunidad laboral en la que participa el de la persona con DI?
13	¿De qué, forma, ha influido el entorno laboral en de la persona con DI?
14	¿Cómo y dónde se imagina participando laboralmente a la persona con DI - en un futuro cercano?

15	¿Que más nos quiere contar sobre el proceso de participación laboral de la persona con DI?
-----------	--

Agradecimiento:

Se agradece la disposición y el tiempo ofrecido para apoyar el proceso de investigación, sus afirmaciones de seguro, serán significativas para fortalecer la participación laboral de las personas con DI desde los apoyos requeridos para ello. De otra parte, puede confiar en que la información recolectada será tratada con la confidencialidad requerida en la construcción académica alrededor de la investigación.

Entrevista a formadores

TÉCNICA: Entrevista

INSTRUMENTO: Entrevista semiestructurada, grabador de voz

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE: Profesionales - Formadores o Instructores laborales

PROPÓSITO: Recoger información de los profesionales, formadores o instructores laborales de las personas con Discapacidad Intelectual (DI), específicamente afirmaciones, representaciones, creencias y estereotipos sobre la participación laboral de las personas referidas, en su entorno de desempeño y desde los apoyos ofrecidos para cumplir su labor en dichos entornos.

INSTRUCTIVO: La entrevista sugiere dieciocho preguntas relacionadas con la participación laboral de las personas con DI incluida en la empresa o institución “X”, interrogantes que serán orientadas por el estudiante investigador, quien recogerá las respuestas en audio (grabación de voz) y en forma escrita (apuntes escritos). Se espera gestionar la entrevista en una hora aproximadamente, temporalidad que puede modificar en coherencia con la ampliación o no de las respuestas por parte del entrevistado.

Los datos recolectados serán analizados en forma individual y comparativa con las afirmaciones, creencias y estereotipos enunciados por otros agentes cercanos a las personas con DI que participan en procesos de inclusión laboral, esto con el propósito de encontrar tendencias que viabilicen la elaboración de estrategias de empleo con apoyo y/o estrategias de formación encaminadas a la participación laboral de las personas con DI.

N°	PREGUNTA
1	Describa el rol como formador laboral, y su relación con la persona con DI incluida en la institución o empresa X
2	¿Conoce lo que hace la persona con DI en la empresa o institución donde labora? ¿De qué forma cree se evidencia la formación que recibió en la ejecución de las tareas que realiza?
3	Haga una estimación del desempeño de la persona con DI en los procesos de formación laboral que ha recibido: <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de instrucciones - Uso de herramientas - Comunicación general (dar mensajes y recibirlos) - Gestión de tareas
4	¿Qué acciones se realizan desde la institución de formación para aumentar los niveles de independencia de la persona con DI? En su opinión ¿Qué otras acciones se deben implementar para lograr este objetivo?
5	¿Cree que es suficiente la intensidad con la que usted o la institución acompaña a la persona con DI en la realización de las funciones laborales?
6	¿Qué opina sobre las habilidades que demuestra la persona con DI en su puesto de trabajo?
7	¿Cuál es el valor que le atribuye a las funciones que realiza la persona con DI, básicas (repetitivas, mecánicas y con pocas variaciones) o complejas (tomar decisiones, dinámicas, variadas, implican autorregulación)?
8	¿En cuáles procedimientos supone usted necesita ayuda la persona con DI, para ejercer su trabajo? ¿Por qué?

9	¿Cuáles cree son los recursos materiales que favorecen o desfavorecen el funcionamiento laboral de la persona con DI?
10	¿Cuál es el valor que le atribuye a las funciones que realiza el sujeto, básicas (repetitivas, mecánicas y con pocas variaciones) o complejas (tomar decisiones, dinámicas, variadas, implican autorregulación)?
11	¿Qué otras ayudas o recursos sugiere, para mejorar el desempeño laboral de la persona con DI?
12	¿Sabe si en el lugar de trabajo de la persona con DI hay procesos de supervisión y control? ¿Qué opina al respecto?
13	¿Qué conoce de la convivencia de la persona con DI con los directivos o superiores?
14	¿Qué piensa y cómo valora las relaciones e interacciones que la persona con DI establece con sus compañeros del entorno laboral?
15	¿Qué piensa de la oportunidad laboral en la que participa la persona con DI?
16	¿Cómo cree que ha influido el entorno laboral en la persona con DI?
17	¿Cómo y dónde se imagina participando laboralmente a la persona con DI -que usted orientó en el proceso de formación- en un futuro cercano?
18	¿Que más nos quiere contar sobre el proceso de participación laboral de la persona con DI?

Agradecimiento:

Se agradece la disposición y el tiempo ofrecido para apoyar el proceso de investigación, sus afirmaciones de seguro, serán significativas para fortalecer la participación laboral de las personas con DI, a propósito, los apoyos requeridos para ello. De otra parte, puede confiar en que la información recolectada será tratada con la confidencialidad requerida en la construcción académica alrededor de la investigación.

Entrevista a Personas con Discapacidad Intelectual

TÉCNICA: Entrevista y Observación participante

INSTRUMENTO: Entrevista semiestructurada Videgrabaciones, lista de chequeo y evidencias gráficas de productos

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE: Personas con Discapacidad intelectual.

PROPÓSITO: Recoger información de la población con DI, relacionada con las representaciones sobre la participación laboral, de acuerdo a los entornos de desempeño y los apoyos que reciben. Los datos serán recolectados a través de una videograbación.

INSTRUCTIVO: Ambientado el espacio familiar, se procederá con la conversación entre uno de los estudiantes investigadores y la personas con DI, el diálogo estará a su vez mediado en una o dos preguntas por las evidencias gráficas. Además, se apoyará la ilustración de algunas preguntas con muestras fotográficas, para que el sujeto reflexione y responda con mayor facilidad.

PREGUNTAS ORIENTADORAS:

N°	PREGUNTA
1	¿Cuéntanos quién eres?
2	¿Dónde estudiaste? ¿Para qué te ha servido lo que has aprendido?
3	¿Cuéntanos dónde laboras y qué haces allí?
4	¿Cómo y para qué te sirve lo aprendido en la institución para realizar tu trabajo actual?
5	¿Qué piensas de tú trabajo? ¿En qué te aporta trabajar?
6	¿Cuéntanos cómo realizas tu trabajo?
7	¿Qué objetos utilizas para realizar tu trabajo? ¿Para qué te sirven?

8	¿Quiénes te ayudan para cumplir con las tareas de tu trabajo? ¿Cuáles tareas? ¿Cada cuánto?
9	¿Qué dicen los compañeros o los jefes de lo que haces en el trabajo?
10	¿Cuéntanos cómo son contigo las personas con las que trabajas?
11	<p>Cuando algún compañero te ha molestado o faltado al respeto ¿Qué has hecho o qué le has dicho de manera inmediata? ¿Qué ha pasado después?</p> <p>Cuando algún compañero ha interrumpido tu labor, por saludarte o hablarte ¿qué has hecho o qué le has dicho?</p>
12	<p>¿Qué le dirías a un amigo tuyo que está sin trabajar sobre el trabajo?</p> <p>¿Cómo lo ayudarías para que él también pueda trabajar?</p> <p>¿Te gustaría estar trabajando en otro lugar y en otro puesto, cuáles?</p>
13	¿Cómo y dónde te imaginas en un futuro?
14	Dibuja algún evento o situación que haya sido importante en tu trabajo.

Agradecimiento: Se agradece la disposición y el tiempo ofrecido para apoyar el proceso de investigación, sus afirmaciones de seguro, serán significativas para fortalecer la participación laboral de las personas con DI desde los apoyos requeridos para ello.

De otra parte, puede confiar en que la información recolectada será tratada con la confidencialidad requerida en la construcción académica alrededor de la investigación.

Encuesta a empleadores

TÉCNICA: Encuesta

INSTRUMENTO: Cuestionario auto-diligienciada.

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE: Empleadores de la persona con DI

PROTOCOLO DILIGENCIAMIENTO: De antemano queremos agradecerle por la información que va a suministrar a continuación, esta será recogida en el marco del proyecto de investigación: ¡EL LUGAR QUE OCUPÓ!, Representaciones sociales de la participación laboral de personas con DI, en dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial desde los apoyos ofrecidos; adscrita a la maestría en educación profundización en poblaciones vulnerables de la Tecnológico de Antioquia IU.

PROPÓSITO: Recoger información de los empleadores de las personas con DI, específicamente afirmaciones, creencias y estereotipos sobre la participación laboral de las personas referidas, en su entorno de desempeño y desde los apoyos ofrecidos para cumplir su labor en tales entornos.

INSTRUCTIVO: Encontrará a continuación un cuestionario de trece preguntas de opción múltiple con única respuesta, y cinco preguntas abiertas, orientadas a recoger información relevante en el proceso de participación laboral de la persona con DI que está incluida en su empresa o institución, de igual manera, encontrará un espacio de observaciones por si considera necesario ampliar la información solicitada.

Los datos recolectados serán analizados en forma individual y comparativa con las afirmaciones, creencias y estereotipos enunciados por otros agentes cercanos a las personas con discapacidad que participan en procesos de inclusión laboral, esto con el propósito de encontrar tendencias que viabilicen la elaboración de estrategias de empleo con apoyo o estrategias de formación encaminadas a la participación laboral de las personas con DI.

N.	PREGUNTA
1	Describa y valore los elementos que considere más significativos en el proceso de participación laboral de la persona con DI: _

2	<p>¿Cuál de las siguientes opciones describe su relación con de la persona con DI X:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Evita relacionarse con él o ella, lo hace solo cuando es estrictamente laboral b. Es cordial y trata de acompañar de cerca el proceso de participación laboral c. Es amable, pero sólo interviene en el proceso cuando es necesario. d. Otra __ ¿Cuál?
3	<p>¿De qué forma se evidencia la formación que recibió de la persona con DI en la ejecución de sus tareas laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Se evidencia en sus modales y comportamiento social. b. No se evidencia, los logros se han alcanzado gracias al mismo proceso de participación laboral c. Se evidencia desde que llegó por la formación previa d. No se evidencia en su totalidad, se han tenido que afianzar algunas habilidades en el puesto de trabajo e. Otra __ ¿Cuál?
4	<p>¿Cuál es su estimación sobre las capacidades que desarrolló de la persona con DI en su formación previa, a propósito de las tareas que debe desarrollar en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No he estado pendiente de este aspecto b) Las capacidades que ha desarrollado de la persona con DI en su formación previa, son acordes a las demandas laborales c) Algunas de las capacidades de la persona con DI son consecuencia de su práctica laboral d) Otra __¿Cuál?
5	<p>¿Con qué intensidad desde el centro de formación se acompaña a de la persona con DI en la realización de sus funciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cuando se considera necesario b. Sólo cuando se solicita c. En algunos momentos

	<p>d. Todo el tiempo</p> <p>e. Otro __ ¿Cuál?</p>
6	<p>¿Qué opina de la oportunidad laboral que se está generando para la participación de la persona con DI en la empresa o institución?</p> <p>a. Este no es un espacio propicio para personas con esta discapacidad.</p> <p>b. La dinámica de la empresa o institución posibilita estos procesos de participación.</p> <p>c. Otra __ ¿Cuál?</p>
7	<p>¿Qué piensa del desempeño laboral de la persona con DI? _</p>
8	<p>¿Cómo calificaría las condiciones que rodean la participación laboral de la persona con DI?</p> <p>a. Adecuadas</p> <p>b. Inadecuadas</p> <p>c. Insuficientes</p> <p>d. Otra __ ¿Cuál?</p>
9	<p>¿Cuál es su percepción frente a la participación de la persona con DI, en relación con el cumplimiento de los requisitos laborales?</p> <p>a. Entorpece los procesos ya que sus acciones no son acordes a los requerimientos</p> <p>b. Sus acciones son acordes a las demandas del trabajo.</p> <p>c. Las dinámicas de la empresa o institución no se alteraron en ningún momento</p> <p>d. Otra __ ¿Cuál?</p>
10	<p>¿Cómo considera que son las relaciones e interacciones que la persona con DI establece con sus compañeros en el entorno laboral?</p> <p>a. Adecuadas</p> <p>b. Inadecuadas</p> <p>c. Insuficientes</p>

	<p>d. Otras __ ¿Cuáles?</p>
<p>11.</p>	<p>¿Qué valor que le atribuye a las funciones que realiza de la persona con DI?</p> <p>a. Básicas</p> <p>b. De mediana complejidad</p> <p>c. Complejas</p> <p>d. Otra __ ¿Cuál?</p> <p>e. _____</p>
<p>12.</p>	<p>Haga una estimación del desempeño del sujeto en: 1) Seguimiento de instrucciones, 2) manejo de herramientas, 3) comunicación general y 4) gestión de tareas:</p> <p>Estimación sobre seguimiento de instrucciones</p> <p>a) Adecuada</p> <p>b) Inadecuada</p> <p>c) Insuficiente</p> <p>d) Otra __ ¿Cuál?</p> <p>_____</p> <p>Estimación sobre el uso de herramientas:</p> <p>a) Adecuada</p> <p>a) Inadecuada</p> <p>b) Insuficiente</p> <p>c) Otra __ ¿Cuál?</p> <p>_____</p> <p>Estimación sobre comunicación general (dar mensajes y recibirlos)</p> <p>a) Adecuada</p> <p>a) Inadecuada</p> <p>b) Insuficiente</p> <p>c) Otra __ ¿Cuál?</p> <p>_____</p> <p>Estimación sobre gestión de tareas</p>

	<p>a) Adecuada</p> <p>a) Inadecuada</p> <p>b) Insuficiente</p> <p>c) Otra __ ¿Cuál?</p>
13	<p>Según la percepción que tiene frente a las habilidades de la persona con DI, este:</p> <p>a. Debe continuar mejorando en algunos aspectos procedimentales</p> <p>b. Logró aprender las habilidades en el lugar donde se desempeña laboralmente</p> <p>c. Lo que demuestra en su desempeño es suficiente para desenvolverse en su cargo</p> <p>d. Otra __ ¿Cuál?</p>
14	<p>Considera que los recursos materiales y humanos dispuestos para la participación de la persona con DI son:</p> <p>a. Insuficientes</p> <p>b. Suficientes</p> <p>c. Inutilizados</p> <p>d. Otra __ ¿Cuál?</p>
15	<p>¿Qué procesos de supervisión y control, contempla la empresa o institución para de la _____ persona _____ con DI? _____</p> <p>—</p>
16	<p>¿Qué otras ayudas o recursos consideran son pertinentes, para mejorar el desempeño laboral de la persona con DI?</p>
17	<p>¿Cómo y dónde se imagina participando laboralmente a la persona con DI -que usted orientó en el proceso de formación- en un futuro cercano?</p>

18	¿Que más nos quiere contar sobre el proceso de participación laboral de la persona con DI?
-----------	--

Agradecimiento:

Se agradece la disposición y el tiempo ofrecido para apoyar el proceso de investigación, sus afirmaciones de seguro, serán significativas para fortalecer la participación laboral de las personas con DI desde los apoyos requeridos para ello. De otra parte, puede confiar en que la información recolectada será tratada con la confidencialidad requerida en la construcción académica alrededor de la investigación.

Guía de observación

LISTA DE CHEQUEO PARA LA OBSERVACIÓN:

PROPÓSITO: Recoger información sobre las acciones, tareas, funciones y desempeños ejecutados por las personas con DI, incluidas en un entorno laboral de su empresa o institución (según corresponda)

INSTRUCTIVO: Ambientado el espacio laboral, la pauta de observación se realizará en coherencia con las categorías de análisis referidas a las capacidades, la participación laboral y los apoyos; y las observaciones se recolectarán conforme las cuatro visitas al entorno laboral, con una duración de una hora cada una. Los estudiantes investigadores como responsables de la observación, recogerán los discursos y los procedimientos (acciones, tareas, funciones, comunicación, interacción) enmarcados en las categorías enunciadas, y, por tanto, significativas para el proceso de investigación.

Aspecto a observar
Bloque 1: Representaciones sociales

Sus prácticas y comportamientos están en consonancia con el perfil establecido por la empresa o institución.
Se identifica como integrante activo de la empresa o institución, por sus manifestaciones de pertenencia a la empresa o institución.
Bloque 2: Capacidades
Cumple con las exigencias procedimentales de su puesto de trabajo.
Ejecuta tareas complejas que implican comprensión de instrucciones y auto-monitoreo.
Ejecuta acciones que implican el manejo adecuado de herramientas.
Ejecuta tareas que implican acciones básicas, repetitivas o mecánicas.
Bloque 3: Participación laboral
Habilidades manifiestas en su puesto de trabajo
El tipo de trabajo corresponde al empleo ordinario.
El tipo de trabajo corresponde al empleo protegido.
Se evidencia un ambiente laboral con relaciones cordiales y de aceptación entre compañeros.
La persona con DI con lo exigido por la empresa o institución para ese trabajo.
Bloque 4: Apoyos
Hace uso de objetos auxiliares (calculadoras, grabadoras, radio o comunicador o con adaptaciones, etc) para cumplir con su labor
Utiliza agenda o algún otro tipo de recordatorio u organizador personal para realizar sus tareas.
Hay algún compañero(s) que apoyan su trabajo.

A la persona con DI le hacen seguimiento o supervisión.
Apoyo intermitente - Se le apoya sólo cuando es necesario.
Apoyos limitado - Solicita ayuda para realizar alguna tarea o resolver una que otra situación problemática.
Apoyos extenso - Requiere apoyo en algunos momentos para realizar tareas o situaciones problemáticas.
Apoyos generalizado - Es necesario apoyarlo todo el tiempo en la realización de sus tareas y resolución de situaciones problemáticas.
Bloque 5: Autonomía
Con su desempeño la persona con DI Cumple con las metas propuestas.
Se muestra independiente en la realización de sus funciones particulares.
Se muestra dependiente en la realización de algunas de sus funciones.

Agradecimiento:

Se agradece la disposición para permitir la presencia de los estudiantes investigadores en su empresa o institución, durante los tiempos necesarios para recoger la información requerida para confirmar desde los procedimientos, los discursos y alrededor de la participación laboral y los apoyos requeridos para tal fin de las personas con DI.

De otra parte, puede confiar en que la información recolectada será tratada con la confidencialidad y la ética profesional requerida en la construcción académica exigida para cualquier investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

¡EL LUGAR QUE OCUPÓ! Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual, en dos entornos de desempeño, uno artístico y otro empresarial.

A continuación, se exponen los procedimientos sugeridos para que usted como partícipe del proyecto de investigación cualitativa, inscrito en el programa de Maestría en Educación profundización en Poblaciones Vulnerables del Tecnológico de Antioquia, IU, considere antes de facilitar sus datos para el estudio enunciado.

Propósito de la investigación

Analizar las representaciones sociales que, frente a la participación laboral, tienen cuatro personas con discapacidad intelectual y los agentes cercanos a ellas, desde las acciones de apoyo, en dos entornos de desempeño, uno artístico y otro empresarial en la ciudad de Medellín

Beneficio último de la investigación

Establecer a partir de las representaciones sociales las tendencias en las acciones de apoyo que favorecen la participación laboral de las personas con discapacidad intelectual

Autorización

Con el fin de recolectar de manera confidencial y ética la información que usted ofrecerá alrededor del proyecto de investigación enunciado, se le solicita leer y diligenciar la siguiente información:

Yo¹⁷ _____, Persona que participa de la inclusión laboral (); Familiar de la persona con discapacidad intelectual (); Profesional dedicado a la formación para la participación laboral de las personas con discapacidad intelectual (); empleador o jefe directo de la persona con discapacidad intelectual incluida en la empresa o institución () mayor de edad, aceptó de manera voluntaria que se me incluya como parte de la muestra del estudio en el proceso de investigación: Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual en dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial; luego

¹⁷ El consentimiento se expone incluyendo a todos los partícipes de la muestra, no obstante, en el momento de la firma, se entregarán los comunicados de manera separada, según la muestra. Así mismo, se precisa que, para la persona con discapacidad intelectual, el consentimiento se firmará en presencia y aceptación de la persona que en la familia también participará.

de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, y beneficios directos e indirectos de su participación en el estudio, y en el entendido de que:

Su participación no repercutirá en sus actividades laborales, profesionales o en sus relaciones con la institución de adscripción.

Puede retirarse del proceso si fuese pertinente y oportuno a sus circunstancias, aun cuando el estudiante investigador no lo solicite, informando las razones para tal decisión, de ser posible, a través del comunicado de revocatorio anexo.

Si lo considera necesario, puede recuperar la información fuente obtenida sobre su participación (fotografías, entrevista o encuesta, según corresponda); y/o la información analizada en forma individual y comparativa con las afirmaciones, creencias y estereotipos enunciados por otros agentes cercanos a las personas con discapacidad que participan en procesos de inclusión laboral, con el propósito de encontrar tendencias que viabilicen la elaboración de estrategias de empleo con apoyo o estrategias de formación encaminadas a la participación laboral de las personas con DI.

Su participación en la investigación no le implicará ningún gasto, ni ningún beneficio en términos de remuneración económica o de reconocimiento profesional.

Los datos obtenidos producto de su participación en la investigación, serán analizados y divulgados en su momento, con estricta confidencialidad; por tanto, la información por usted ofrecida, será guardada y revisada a través de códigos que faciliten su reconocimiento, sin nominación particular sobre su identidad, siendo así, su nombre sólo será publicado si usted lo solicita.

Puede solicitar en el transcurso del estudio, información actualizada sobre el mismo a los estudiantes investigadores, al asesor o a la institución responsable del proceso formativo.

Tiene el derecho a ser invitado por los estudiantes investigadores, el asesor y la institución a la devolución y socialización de resultados, una vez esté concluido el proceso de investigación, así mismo, puede solicitar y obtener copia de los mismos.

En comprensión de lo anterior:

1. Apruebo mi participación como muestra en el estudio de investigación enunciado, por tanto la utilización de la misma para alcanzar los objetivos previstos:

SI__ NO__

2. Permito a los estudiantes investigadores que registren la información solicita por medio

escrito

SI__ NO__

3. Permiso a los estudiantes investigadores que registren información por medio de audio (grabación de voz)

SI__ NO__

4. Permiso a los estudiantes investigadores que registren información por medio de fotografías (pauta de observación)

SI__ NO__

Nombre y firma del participante:

CC: _____

Nombre y firma de quien recibe el consentimiento:

CC: _____

Lugar y fecha: _____

CARTA DE REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

¡EL LUGAR QUE OCUPÓ! Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual, en dos entornos de desempeño, uno artístico y otro empresarial.

Yo¹⁸ _____, Persona que participa de la inclusión laboral (); Familiar de la persona con discapacidad intelectual (); Profesional dedicado a la formación para la participación laboral de las personas con discapacidad intelectual (); empleador o jefe directo de la persona con discapacidad intelectual incluida en la empresa o institución () mayor de edad, como parte de la muestra en el proyecto de investigación denominado Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual, en dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial, deseo manifestar mi decisión de

¹⁸ La comunicación de revocatoria se enuncia incluyendo a todos los partícipes de la muestra, no obstante, en el momento de la firma, se entregarán los comunicados de manera separada, según la muestra. Así mismo, se precisa que, para la persona con discapacidad intelectual, el consentimiento se firmará en presencia y aceptación de la persona que en la familia también participará.

retirarme voluntariamente del mismo.

Para el caso enuncio las siguientes razones: (opcional)

Nombre y firma del participante:

CC: _____

Nombre y firma de quien recibe el consentimiento:

CC: _____

Lugar y fecha: _____

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN

VIII ENCUENTRO INTERNACIONAL “La Educación hoy: Más allá de la diversidad”



VIII ENCUENTRO INTERNACIONAL “La Educación hoy: Más allá de la diversidad” Medellín, Colombia Octubre 16 al 18 de 2014

P R O G R A M A

GRUPO II

MESA 3 SOBRE LA DENOMINADA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

AULA 3

Coordina: Nancy Cortés Marín

PONENTES	TÍTULO	PAIS
Laili von Czékus Flórez	A celebração da diferença o palhaço na educação de adultos com deficiência intelectual	Brasil
Tito Marcos Domingues dos Santos	Indivíduos com deficiência intelectual e educação sexual: os direitos humanos em questão	Brasil
Nancy Cortés Marín	Experiencia en la mejora de los servicios de apoyo itinerante en el Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell	Costa Rica
Alejandro Maya Patiño, Eddy Johanna Galeano Ospina	“¡El lugar que ocupo! Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual. En dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial	Colombia

XIV Jornadas Maestro Investigador y Congreso Internacional del Maestro Investigador
UPB.



Resultados de la convocatoria

Representaciones sociales de la participación laboral de personas con discapacidad intelectual dos entornos de desempeño uno artístico y otro empresarial -medellín-	Eddy Johanna Galeano Ospina, Alejandro Maya Patiño
Using blogging to develop teachers' digital literacies: a cross-case analysis	Raúl Alberto Mora, Ph.D., Nesrin Bakir, Ph.D.
Using multimodal literacy as catalysts for teacher education reflexivity	Raúl Alberto Mora, Ph.D.
Mesa de investigación escolar	Juan José Suárez Peña, Natalia Trujillo Garcés, Jaime Martínez Escobar, Luis Guillermo Escobar Tobón, Víctor Hugo Velásquez Arango, Carlos Mario Viviescaz Monsalve.